Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad

2021-2023

Argentina

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Autoridades Nacionales

Presidente de la Nación
Dr. Alberto Fernández

Vicepresidenta de la Nación
Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministrxs de la Nación
Lic. Santiago Cafiero

Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación
Ab. Elizabeth Gómez Alcorta

Secretaria a cargo de la Unidad Gabinete de Asesorxs
Lic. María Lara González Carvajal

Secretaria de Políticas de Igualdad y Diversidad
Lic. Paula Cecilia Merchán

Subsecretaria de Políticas de Diversidad
Sra. Alba Rueda

Subsecretaria de Políticas de Igualdad
Lic. Pilar Escalante

Directora Nacional de Planificación, Seguimiento y Gestión de la Información
Lic. Victoria Gallo Llorente

Contenidos del Documento

Prólogo

Considerar a la política pública como la herramienta de transformación social por excelencia permite comprender que es responsabilidad de quienes representamos al Estado garantizar que las instituciones generen respuestas integrales y transversales a los problemas que aquejan a la sociedad en su conjunto.

La creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad -en adelante MMGyD-, como resultado de la convergencia entre las luchas históricas de los movimientos feministas y de la diversidad, y de la decisión política del gobierno de Alberto Fernández y Cristina Fernández de jerarquizar y priorizar las acciones para erradicar las desigualdades y violencias por motivos de género, marcó un antes y un después en el abordaje de estas problemáticas.

La inclusión de esta cartera en el organigrama nacional constituye un hito fundamental en la institucionalización de políticas de Estado con perspectiva de género y diversidad. La principal tarea del MMGyD es construir los instrumentos necesarios para abordar esta temática de manera seria y eficaz, y consolidar bases sólidas que trasciendan las gestiones.

Es bajo este marco que, así como en el 2020 elaboramos el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de género 2020-2022, hoy ponemos en marcha el primer Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad del país. Nuevamente, el enfoque adoptado es interseccional, federal y participativo. Como sabemos, la contracara de la violencia de género es la desigualdad, por lo que abordar ambas problemáticas sin considerar la relación intrínseca que las retroalimenta significa llevar a cabo acciones parciales, y, por tanto, insuficientes.

La división sexual del trabajo que prefigura roles, espacios y funciones diferenciadas según los géneros, produce privilegios para algunos en detrimento de otras y otres. El menor acceso a los recursos debido a los espacios limitados que se asignan según el género, determinan una situación de privación en diferentes ámbitos, lo que posibilita que se acentúen las violencias por motivos de género. De este modo, entre muchos otros efectos, se generan techos y paredes de cristal, feminización de tareas y actividades económicas (que

suelen coincidir con las peor remuneradas), brechas de género, sobrecarga y desigual distribución de las tareas de cuidado y feminización de la pobreza. A su vez, el impacto de las violencias y desigualdades de género se ve incrementado por razones de clase, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, edad, identidad de género, orientación sexual y discapacidad, lo que implica una mayor vulneración de derechos.

La doble jornada laboral, relacionada con la invisibilidad de las tareas de cuidado, es parte de ese proceso, así como también lo es la falta de tiempo libre que se transforma en un limitante en torno a las posibilidades de desarrollo tanto personal como laboral y profesional. Este cúmulo de situaciones derivan, muchas veces, en la necesidad de las personas afectadas por la desigualdad de aceptar trabajos más flexibles, peor pagos y precarizados. La sobrecarga de obligaciones genera un impacto negativo en la salud, en el desarrollo laboral profesional, en el descanso, en la formación y en la posibilidad de participación en ámbitos por fuera del hogar.

Además, si consideramos los efectos tanto de la crisis desatada a raíz de la pandemia por COVID-19, como los vinculados con los años de gestión neoliberal, observamos una profundización de dichas desigualdades estructurales. De modo tal que, por ejemplo, organismos internacionales hablan de un retroceso de por lo menos 15 años en términos de brechas de género y empobrecimiento.

Es por todo ello que, si lo que se pretende es realizar un abordaje que sea realmente integral y transformador, no se pueden desatender las enormes inequidades estructurales existentes entre los géneros. Invisibilizar estas desigualdades significa potenciar la reproducción de las violencias por motivos de género.

Trabajar activamente en la promoción de la igualdad implica generar líneas que penetren las estructuras y que contribuyan a realizar cambios en el largo plazo. Significa, a su vez, tener presente cuáles son y dónde están los nudos que obstaculizan la articulación y correcta aplicación de estas políticas, para desarmarlos y crear nuevas prácticas y modos que los trasciendan.

Sabemos que alcanzar objetivos de transformación social, económica y cultural, requiere voluntad política, trabajo transversal y federal, construcción colectiva, recursos materiales y planificación. Es por ello que el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023, por un lado, se erige como hoja de ruta de las políticas de Estado para la igualdad, y por otro traduce las demandas históricas de los colectivos feministas y de la diversidad en la materia.

Profundizar las acciones que buscan modificar la estructura desigual y violenta en que vivimos para construir una sociedad más justa e igualitaria para todas, todes y todos es y será nuestro mayor desafío.

Sabemos que tenemos un arduo trabajo por delante, pero estamos seguras de que contamos con las herramientas necesarias para llevarlo a cabo. Este Plan es una de ellas.

Elizabeth Gómez Alcorta
Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Presentación

En este documento se desarrollan los fundamentos, objetivos, ejes y acciones que conforman el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023. El Plan es el resultado de un intenso año de trabajo y aspira a ser una herramienta para transformar los factores estructurales que sustentan y reproducen las desigualdades por motivos de género.

La elaboración del Plan recoge una demanda histórica y colectiva que convoca al Poder Ejecutivo Nacional a diseñar e implementar, de manera coordinada, participativa, transversal y federal, políticas que garanticen la igualdad en el acceso y ejercicio de derechos para mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas. Busca dar sustento e institucionalidad a una política de Estado, que procede de una obligación legal y de un compromiso ineludible del Gobierno Nacional.

La construcción colectiva es uno de los pilares de este Plan. Estamos convencidxs de que el camino hacia la igualdad debe trazarse desde la escucha, el aprendizaje mutuo, la generación de acuerdos y el entramado de redes junto a todas las organizaciones y personas que mancomunan esfuerzos todos los días en el permanente ejercicio de construir ciudadanía y consolidar la democracia.

Trabajamos por una profunda transformación social, económica, cultural y ambiental. Referir a las brechas de género es señalar la distancia que existe entre mujeres, LGBTI+ y varones con relación al acceso, participación, asignación, uso, control y calidad de recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo en todos los ámbitos de la vida social. Por tal motivo, representan un problema que debe resolverse a través de políticas públicas con enfoque de género y diversidad. Esto requiere de un Estado fuertemente decidido a modificar los factores estructurales que (re)producen las desigualdades por motivos de género en nuestro país en alianza con todos los sectores sociales.

Este Plan sustenta sus acciones desde un enfoque que reconoce la capacidad de agencia y potencialidades de las personas, no solo a nivel individual y en el presente, sino en su inscripción social, colectiva e histórica. De esta manera,

procura alejarse de aquellas miradas que las ubican como meras portadoras de necesidades a cubrir, sino que cada acción buscará alentarlas y fortalecerlas en tanto titulares de derechos. En este sentido, el Plan tiene como objetivo interpelar a las personas destinatarias no en un rol de beneficiarias o usuarias de programas y medidas sino como sujetxs, actorxs y agentes de derechos, es decir, como ciudadanxs.

Todos los días reafirmamos nuestro compromiso para fortalecer al Estado y diseñar abordajes que puedan brindar respuestas concretas a las legítimas demandas de las mujeres y LGBTI+ por una vida más justa, libre y soberana. Lo hacemos conociendo los complejos desafíos que enfrentamos, cuyos motivos responden a matrices socioculturales estructurales de un profundo arraigo histórico.

Agradecemos especialmente el trabajo colectivo y el compromiso de los equipos y trabajadorxs del MMGyD en cada una de las fases que atravesamos para la elaboración del Plan. En particular, agradecemos a todas las áreas de la Secretaría de Igualdad y Diversidad, a los equipos de la Dirección Nacional de Planificación, Seguimiento y Gestión de la Información, de la Dirección General de Prensa y Comunicación y de la Dirección de Relaciones Institucionales de la Unidad Gabinete de Asesorxs. Finalmente, destacamos también el esfuerzo y la participación de las autoridades y profesionales de todos los ministerios del gabinete nacional que se comprometieron con acciones y acuerdos interministeriales en este marco.

1. Introducción

El derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación se encuentran previstos en la Constitución Nacional (artículos 16, 37 y 75 incisos 2, 19, 22 y 23) y en diversos instrumentos internacionales de los que la República Argentina forma parte. Nuestro país ha sido pionero en el desarrollo de normativas para la igualdad de género en la diversidad así como también en materia de institucionalidad de género, mediante la creación de áreas específicas abocadas al diseño, implementación y evaluación de políticas orientadas a superar las desigualdades que atraviesan las mujeres y LGBTI+.

La creación del Consejo Nacional de la Mujer en 1992, con sus sucesivos cambios de denominación, fue sin dudas un antecedente fundamental para dar sustento institucional a las políticas públicas de igualdad y contra las violencias de género de nuestro país. Sin embargo, la creación del primer Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación en el mes de diciembre de 2019 constituye un hito sin precedentes que ubica, por primera vez, a los derechos de las mujeres y LGBTI+ en lo más alto de la estructura del Estado. La jerarquización de la agenda de género y diversidad refleja la materialización de la voluntad política y el compromiso de promover una profunda transformación social y cultural que ponga fin a una historia signada por la segregación, la exclusión y la opresión.

El Estado cumple un rol inexcusable en el reconocimiento y garantía de derechos relativos a la igualdad de género. En este sentido, desde sus inicios, el MMGyD, en su rol de organismo rector de políticas de género y diversidad, trabaja todos los días en la creación de las condiciones simbólicas y materiales para que la perspectiva de género y diversidad se encuentre presente en toda la estructura del Estado y en cada una de sus intervenciones.

En su primer año de gestión, y a pesar de los desafíos que supuso la emergencia sanitaria, el MMGyD sentó sólidas bases institucionales y programáticas acordes a sus ambiciosos objetivos para avanzar en la igualdad entre los géneros y poner fin a las violencias por motivos de género[1].

---

1 El informe de gestión 2020 del MMGyD puede ser consultado en https://www.argentina.gob.ar/generos/gestion-2020

El Plan Nacional que aquí se presenta se inscribe en ese marco. Supone la consolidación de una hoja de ruta que marca el camino de las políticas públicas de igualdad y diversidad del Estado Nacional y da cuenta de una profunda voluntad de transformación del Estado dado que, si bien la rectoría del Plan está a cargo del MMGyD, todos los ministerios nacionales han asumido distintos compromisos, lo que implica una amplia transversalización de las políticas de género en el Gobierno Nacional.

Nos proponemos construir políticas de igualdad en la diversidad, es decir, considerar las características que conforman nuestra identidad en toda su complejidad y alejadxs de todo intento homogeneizador. Trabajamos para garantizar el acceso y ejercicio efectivo de los derechos en igualdad de condiciones sin vocación de normalizar. El reconocimiento y respeto a la diversidad están en la base de la sociedad que queremos alcanzar: igualitaria, libre y democrática.

El enfoque interseccional, federal y participativo que da forma a este Plan se encuentra presente en cada una de sus acciones y refleja la manera en la que se orientará el trabajo de los próximos años en materia de igualdad en la diversidad. Estos principios también guiaron el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022[2], el primer Plan Nacional del MMGyD cuyo proceso de elaboración fue un antecedente sumamente enriquecedor para la construcción del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023.

El Plan se presenta como una política pública que busca generar transformaciones concretas, efectivas y sostenibles para la superación de las desigualdades basadas en el género, haciendo foco en el impacto diferencial que generan en las mujeres y LGBTI+. Su elaboración es el resultado de un amplio proceso participativo, popular y federal, realizado junto a un arco heterogéneo de actorxs de la sociedad civil, en la comprensión de que ninguna política pública puede transformar la realidad si no sustenta sus etapas de diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de manera horizontal y colaborativa junto a todas las personas y comunidades a las que está destinada.

Recoge también la experiencia del primer año de gestión del MMGyD, marcado por la irrupción de la pandemia por COVID-19, que puso en evidencia las

2 El Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género está disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_accion_2020_2022.pdf

deudas históricas que existen hacia las mujeres y LGBTI+ y la necesidad de impulsar políticas públicas concretas que promuevan el reconocimiento de derechos y calidad de vida para esta población. En este sentido, el Plan tiene el compromiso de continuar avanzando en la generación de políticas sosteni-bles que trasciendan la contención de la emergencia social y que produzcan transformaciones estructurales en favor de la igualdad sustantiva de mujeres y LGBTI+.

1.1 Estructura del documento

El presente documento se encuentra organizado en dos secciones:

La primera está orientada a dar cuenta de la necesidad de un Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad en nuestro país. Cuenta con tres apartados:

- En el primer apartado se detalla el marco normativo internacional y nacional en el que se inscriben los compromisos del Estado Nacional en general y del Ministerio de las Mujeres Géneros y Diversidad en particular, en materia de igualdad y diversidad.

- En el segundo apartado se desarrolla el marco conceptual, las principales herramientas teóricas y las categorías en las que se inscribe el diseño y la planificación de las políticas públicas que conforman este Plan.

- Por último, en el tercer apartado se detallan los antecedentes relevantes de políticas públicas en materia de igualdad y diversidad para la construcción del Plan y ofrece un diagnóstico de la situación de las desigualdades por motivos de género en la Argentina en relación a diferentes dimensiones programáticas.

En la segunda sección se presenta el Plan y se describen sus lineamientos, principios rectores, dimensiones programáticas, ejes, objetivos estratégicos, así como también sus principales medidas y los compromisos asumidos por los diferentes ministerios y organismos públicos.

En ese marco:

- Se describe el proceso de formulación participativa, multiactoral, federal e interministerial que consolidó el presente Plan.

- Se definen los tipos de acción de política pública que delimitan las características y alcances de las medidas a implementar.

- Por último, se expone la matriz de planificación estratégica, que es la herramienta metodológica utilizada para organizar las acciones que lo integran.

2. Marco normativo y conceptual

Marco Normativo Internacional - Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP - 1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC - 1966)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH - 1969)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW - 1979)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador - 1988)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará - 1994)
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer - 1995)
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA - 1999)
- Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (Puntos 11 a 15 - 2013)
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (OEA- 2013)
Objetivos de Desarrollo Sostenible - Objetivo 5 Igualdad de Género (ODS - 2015)
- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta - 2006)
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU - 2006)
Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (OEA - 2015)

Marco normativo internacional en materia de igualdad de género

El contenido y alcance del derecho a la igualdad y del principio de no discriminación tuvo un extenso desarrollo en el ámbito internacional. El robusto marco jurídico y conceptual existente resulta insoslayable para el diseño e implementación de políticas tendientes a revertir la desigualdad estructural entre los géneros y para asegurar el ejercicio efectivo de los derechos por parte de mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas (LGBTI+).

Tanto el derecho de igualdad ante la ley como el principio de no discriminación se encuentran previstos en diversos instrumentos internacionales que gozan de jerarquía constitucional en la República Argentina (conforme el artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo 2), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (artículos 1, 13.5, 17.4 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (artículos 2 .1, 3, 20.2, 23.4, 24.1, 26), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (artículos 2.2 y 3), la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) (artículo 2) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículos 2, 3 y ss.).

La CEDAW fue la primera convención internacional en reconocer específicamente los derechos humanos de las mujeres y estipular la obligación estatal de adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra las mujeres y modificar los patrones socioculturales que la explican[3].

---

3 Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus

El Comité CEDAW, órgano encargado de interpretar la Convención y velar por su cumplimiento, incoporó en el artículo 8 de la Recomendación General 33 la noción de la discriminación interseccional, afirmando que “la discriminación contra la mujer se ve agravada por factores interseccionales que afectan a algunas mujeres en diferente grado o de diferente forma que a los hombres y otras mujeres. Las causas de la discriminación interseccional o compuesta pueden incluir la etnia y la raza, la condición de minoría o indígena, el color, la situación socioeconómica y/o las castas, el idioma, la religión o las creencias, la opinión política, el origen nacional, el estado civil y/o maternal, la localización urbana o rural, el estado de salud, la discapacidad, la propiedad de los bienes y el hecho de ser mujeres lesbianas, bisexuales, intersexuales”[4].

A nivel regional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) prescribe que el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias incluye el derecho a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (artículo 6). En este punto cabe agregar que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha precisado que los estándares interamericanos en materia de género comprenden, a su vez la protección de LGBTI+, aunque la orientación sexual y la identidad de género no estén expresamente incluidas en la Convención de Belém do Pará[5].

Los tratados internacionales adoptados recientemente a nivel regional que abordan la temática de la discriminación se refieren específicamente a la orientación sexual y a la identidad de género como categorías protegidas contra la discriminación. A modo de ejemplo, la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, vigente desde el 2017 y ratificada por Argentina, establece que los Estados Parte “desarrollarán enfoques específicos en sus políticas, planes y legislaciones sobre envejecimiento y vejez, en relación con la persona mayor en condición

---

hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos. Disponible en: https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx

4 Comité CEDAW, Recomendación General Nº 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia. CEDAW/C/GC/33.Disponible en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/33&Lang=en

5 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Violencia Contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América”, OAS/Ser.L/V/II.rev.2 Doc. 36, 12 de noviembre 2015, párr. 52.

de vulnerabilidad y aquellas que son víctimas de discriminación múltiple, incluidas las mujeres, las personas con discapacidad, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género (...) entre otros".

En el ámbito de las Naciones Unidas se adoptaron, en 2006, los "Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género" (Principios de Yogyakarta)[6]. Si bien no es un instrumento jurídicamente vinculante, establece estándares legales precisos para guiar la actuación de los Estados y de otros agentes en materia de prevención y erradicación de la segregación sistemática que atraviesan LGBTI+, así como para proyectar políticas que garanticen el goce efectivo de los derechos humanos.

Adicionalmente, la comunidad internacional ha adoptado una serie de compromisos en esta temática que han sido plasmados en diversos documentos que reconocen la urgente necesidad de tomar medidas encaminadas a eliminar los factores estructurales que sustentan las desigualdades por motivos de género. Instrumentos fundamentales en este sentido han sido la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, adoptados en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer7, en donde se proclamó con énfasis que los derechos de las mujeres son derechos humanos, y que la igualdad de género constituye un propósito compartido y prioritario.

Los estándares de derechos humanos en esta temática son precisos en relación a determinar las obligaciones que tienen los Estados en materia de igualdad de género. La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), intérprete final de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ha dado un salto trascendental al reconocer, en el año 2012, que tanto la orientación sexual como la identidad de género son categorías protegidas por la Convención aunque en el texto del tratado no aparezcan mencionadas explícitamente. En consecuencia, los Estados no podrán dictar normas, llevar adelante actos o prácticas discriminatorias que disminuyan o restrinjan, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual.[8]

---

6 Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, disponible en: http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

7 Documentos disponible en: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755

8 Corte IDH. Caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de

En relación al derecho a la identidad sexual y de género, la Corte IDH manifestó, ante una solicitud de Opinión Consultiva planteada por Costa Rica, que "el derecho de cada persona a definir de manera autónoma su identidad sexual y de género y a que los datos que figuran en los registros, así como en los documentos de identidad sean acordes o correspondan a la definición que tienen de sí mismos, se encuentra protegido por la Convención Americana a través de las disposiciones que garantizan el libre desarrollo de la personalidad (artículos 7 y 11.2), el derecho a la privacidad (artículo 11.2), el reconocimiento de la personalidad jurídica (artículo 3), y el derecho al nombre (artículo 18)".[9]

Es importante tener en cuenta que más allá del contenido y alcance propios del derecho a la igualdad y no discriminación, lo cierto es que son principios transversales a todo el cuerpo normativo del derecho internacional de los derechos humanos, por lo cual, cada uno de estos debe leerse en dicha clave y de forma interdependiente. Estos principios fueron reafirmados por la comunidad de Estados con la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que incluyen como meta colectiva "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" (ODS 5)[10]. En esta misma línea, a nivel regional, los Estados han aprobado la Estrategia de Montevideo, que busca cerrar la brecha entre la igualdad *de jure* (jurídica) y *de facto* (en los hechos) entre los géneros mediante el fortalecimiento de políticas públicas para garantizar la autonomía y el ejercicio pleno de los derechos humanos de mujeres y niñas[11].

Diversos organismos han remarcado las obligaciones del Estado argentino en esos ámbitos. Así, tanto el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales como el Comité CEDAW recomendaron a nuestro país la elaboración de políticas públicas y la adopción de medidas especiales de carácter temporal

---

24 de febrero de 2012. Serie C No. 239, párr. 91.

9 Corte IDH. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24. Párr. 115.

10 Aprobados por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante la Resolución A/RES/70/1, disponible en: https://undocs.org/es/A/RES/70/1

11 Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, 2016, pág. 10, disponible en: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10898.pdf

para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y varones en todos los ámbitos en los que las mujeres sigan estando en desventaja o insuficientemente representadas[12], particularmente respecto a la participación en la vida política y pública, y en los ámbitos de educación, empleo y salud -especialmente respecto a la salud sexual y reproductiva-. Entre otras recomendaciones, instaron a crear más oportunidades para que las mujeres y LGBTI+ puedan acceder a empleos formales, fortalecer y extender un sistema público de cuidados integral, garantizar su representación en cargos sindicales y del sector público y privado, y asegurar el acceso a servicios de interrupción legal del embarazo y sin riesgo, y atención post aborto.

Asimismo, el Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas recomendó al Estado argentino adoptar diversas medidas intersectoriales en materia de diversidad a los fines de garantizar la aplicación de la Ley de Identidad de Género Nº 26.743 y mejorar el acceso a la educación, la atención de la salud, el empleo, la vivienda, el crédito, las becas y otras oportunidades, incluidas modalidades alternativas de trabajo y empleo para personas travestis, transexuales y transgénero[13]. Particularmente instó al país a aprobar una nueva ley que contemple expresamente la orientación sexual e identidad de género como motivos prohibidos de discriminación, a velar por la distribución equitativa y accesible de medicamentos y artículos necesarios conexos, a fomentar la participación de LGBTI+ en cargos estatales -especialmente en el Poder Judicial- y aplicar leyes de cuotas para asegurar su empleabilidad en el sector público.

Por último, la CIDH elaboró en el 2020 un “Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA)” en el que concluye que las personas trans y de género diverso “han vivido gran parte de su vida sin gozar de protección alguna”, en contextos de exclusión social, y que esta situación resulta sumamente difícil de revertir “si no se adopta una estrategia diseñada tanto para abordar la raíz como las

---

12 CEDAW, Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de la Argentina, 2016, CEDAW/C/ARG/CO/7, párr. 17; Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de la Argentina, 2018, E/C.12/ARG/CO/4, párr. 28-29.

13 Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género acerca de su misión a la Argentina, 2018, párr. 79. Disponible en: https://acnudh.org/informe-del-experto-independiente-sobre-orientacion-sexual-o-identidad-de-genero-mision-a-la-argentina/

consecuencias y efectos de esa espiral de exclusión que afecta seriamente sus derechos fundamentales y obstaculiza, en particular, su acceso a los DESCA"[14].

El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 adopta medidas focalizadas tendientes a revertir los obstáculos legales y fácticos frente a los que se encuentran, histórica y estructuralmente, mujeres y LGBTI+ para el ejercicio efectivo de todos sus derechos. Se trata, en definitiva, de un deber que apunta a desmantelar situaciones de desigualdad y reducir las brechas que subsisten en los distintos ámbitos de la vida social, entre ellos, la educación, la salud, el trabajo, el mundo digital, las tareas de cuidado, la participación pública política, y muchos otros.

El Plan desarrolla sus objetivos y define sus acciones desde el enfoque de derechos humanos y, en este sentido, se inscribe en las estrategias que señalan los instrumentos y estándares internacionales en la materia desarrollados a lo largo de este apartado y aquellos que, por motivos de extensión y en razón del propósito de este documento, no fueron abordados de manera exhaustiva. Asimismo, responde a los compromisos asumidos por el país en los diversos tratados internacionales y a las recomendaciones formuladas por los órganos de supervisión de estos instrumentos a los fines de lograr la igualdad de género en la diversidad en todo el territorio nacional.

14 CIDH, Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales,OEA/Ser.L/V/II.Doc.239, 7 agosto 2020, párr. 413. Disponible en: http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf

Marco normativo nacional en materia de igualdad de género

Como se ha abordado en el apartado anterior, la República Argentina incorporó paulatinamente instrumentos internacionales de protección de los derechos de las mujeres y LGBTI+. En forma simultánea, sancionó una serie de leyes y normas específicas de alcance nacional como clara expresión del compromiso del Estado Nacional con el cumplimiento de las obligaciones internacionales orientadas a poner fin a las desigualdades de género. Entre las principales normativas a nivel nacional, es posible destacar, en orden cronológico:

- **La Ley Nº 24.012 de Cupo Femenino (1991).** La norma, pionera a nivel regional, establece que las listas de candidatxs a legisladorxs nacionales deben contemplar un mínimo del 30% para ser ocupado por mujeres, en proporciones con posibilidad de ser electas y que las listas que no cumplan con este requisito no podrán ser oficializadas.

- **La Ley N° 25.674 de Cupo Sindical (2002).** Esta ley garantiza que, en cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, se cuente con una participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras en la rama o actividad correspondiente. Asimismo, contempla que los acuerdos que se celebren sin la representación proporcional de mujeres no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijen condiciones más beneficiosas. Finalmente, fija un cupo mínimo del 30% de representación femenina para cargos electivos y representativos en las asociaciones sindicales siempre y cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de la planta de trabajo, y que las listas que se presenten incluyan mujeres en esos porcentuales mínimos en lugares que posibiliten su elección.

- **La Ley Nº 25.673, de creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable (2003).** La norma estableció la creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable con el propósito de garantizar los derechos sexuales y reproductivos de toda la población y disminuir las desigualdades que afectan la salud sexual y reproductiva desde una perspectiva de derechos humanos y género. Se propuso garantizar a

toda la población el acceso a la información, orientación, métodos y prestaciones de servicios referidos a la salud sexual y procreación responsable, y fue el primer paso de un nuevo paradigma de derechos que consistió en la sanción de distintas normas destinadas a garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos sexuales y reproductivos:

- La **Ley N° 26.130 de Anticoncepción Quirúrgica (2006)**, que incorporó la posibilidad de acceder de manera gratuita a la ligadura tubaria y a la vasectomía.
- La **Ley N° 25.929 de Derechos de madres, padres y de las personas recién nacidas durante el Proceso de Nacimiento (Parto Respetado) (2004)**, que reconoce los derechos que asisten a las personas en el embarazo, parto y post parto.
- La **inclusión educativa de las estudiantes madres (leyes 25.273 del 2000, 25.584 del 2002 y artículo 81 de la Ley N° 26.206 de 2006).**
- La **Ley N° 26.862 de Reproducción Médicamente Asistida (2013)**, que permite el acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida.

- **La Ley N° 26.150, de creación del Programa Nacional de Educación Sexual Integral (2006).**[15] La norma crea el Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI) que contempla entre sus premisas el derecho de toda la población estudiantil a recibir educación sexual integral en los establecimientos educativos públicos, de gestión estatal y privada de las jurisdicciones nacional, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipales. A los efectos de esta ley y programa, la educación sexual integral es la que articula aspectos biológicos, psicológicos, sociales, afectivos y éticos. La norma promueve la elaboración y distribución de materiales educativos para todas las jurisdicciones, formación docente permanente, campañas de difusión y, actualmente, articula con el Plan Nacional de Prevención del Embarazo No Intencional en la Adolescencia (ENIA).
- **La Ley N° 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erra-**

15 Otras normativas complementarias se expresan en la Ley Nacional N° 25.273 (2000) sobre el Régimen de inasistencias para Alumnas Embarazadas; la modificación del artículo 1° de la Ley N° 25.808 (2003) sobre la prohibición en establecimientos de educación pública de impedir la prosecución normal de los estudios a alumnas embarazadas o madres en periodo de lactancia; la Ley N° 26.904 (2013) sobre la incorporación al Código Penal de la figura de grooming como delito contra la integridad sexual.

dicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009). Esta ley fue sancionada en consonancia con los preceptos de la Convención de Belém do Pará. Según el artículo 2, tiene como objeto promover y garantizar: "a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; y g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia".

- **La Ley N° 26.618 de Matrimonio Civil (2010).** En relación al reconocimiento de derechos de LGBTI+, Argentina fue precursora al sancionar la Ley Nº 26.618 de Matrimonio Civil, que modificó el Código Civil de la Nación al establecer que "el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo". Esta ley implicó reconocer el derecho al matrimonio, con los mismos requisitos y efectos, para todas las personas con independencia de la identidad sexual de lxs contrayentes. Habilita el ejercicio de derechos como la herencia, a ser consideradxs familiares ante el Estado ante cualquier trámite, el régimen de licencias y beneficios por y para familiares que establece la Ley de Contrato de Trabajo y a las leyes sobre régimen previsional, entre otros.

- **La Ley Nº 26.743 de Identidad de Género (2012).** Esta ley, pionera en el mundo, reconoce la identidad autopercibida y autodefinida de cada persona y su derecho a un trato digno, independientemente del sexo asignado al nacer y de los registros identificatorios. Se entiende por identidad de género la vivencia, autopercepción y definición personal del cuerpo y de la identidad, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. La misma permite ser portadorx de un DNI que lo refleje y, en consecuencia, desarrollar una vida como ciudadanxs a partir de dicha identidad.

- **La Ley Nº 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (2013).** Esta norma, que regula un empleo

clave para la organización social del cuidado, tiene impacto en el trabajo de miles de mujeres y LGBTI+ que son quienes mayoritariamente desempeñan estas tareas. La ley reconoce derechos a un colectivo de trabajadorxs desvalorizado e invisibilizado en el mercado de trabajo. Entre estos derechos cabe destacar el derecho a un sueldo anual complementario, a licencias ordinarias, a licencias especiales, entre las que se incluye la licencia por maternidad, al pago de horas extras y al cobro de indemnizaciones por la ruptura del contrato de trabajo, entre otros.

- **La Ley Nº 26.994, de reforma del Código Civil y Comercial de la Nación (2015).** Entre otros aspectos, el nuevo Código establece que lxs progenitores tienen los mismos derechos y responsabilidades sobre los bienes y las personas de sus hijxs (artículos 638 al 704). Respecto al divorcio, expresa que puede ser pedido por cualquiera de lxs cónyuges o por ambxs, en cualquier momento y no es necesario invocar una causa (maltrato, infidelidad, abandono, etc.). A su vez, se protege al/x conviviente que afronte un desequilibrio económico por el cese de la unión convivencial al reconocerle el derecho a una compensación (artículos 436 a 445).

- **Ley Nº 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (2017).** Esta ley, que tiene como precedente la Ley de Cupo Femenino (Ley Nº 24.012 de 1991), encarna una medida de acción positiva que busca equiparar la representación de varones y mujeres en cargos políticos. Mediante esta norma, las listas de candidatxs al Congreso de la Nación y al Parlamento del Mercosur deben integrarse ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde la primera candidatura titular hasta la última candidatura suplente.

- **Ley Nº 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (2018).** La denominada "Ley Micaela", reglamentada en enero de 2019, establece la formación obligatoria en género y violencias contra las mujeres para quienes se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Representa un estándar de formación para diferentes jurisdicciones y organismos provinciales y municipales así como para organizaciones del sector privado. Su sanción constituyó un gran avance para la transversalización de la perspectiva de género y diversidad en el diseño, implementación y evaluación de políticas, programas, proyectos y acciones desarrolladas desde el Estado Nacional.

- **Ley Nº 27.532 de creación de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (2019).** A través de esta norma se incluye en el Sistema Estadístico Na-

cional la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo como un módulo de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Su objetivo es recolectar y cuantificar información con perspectiva de género sobre el aporte económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado fuera del mercado; la distribución del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado al interior de los hogares; la población que realiza actividades de trabajo no remunerado para otros hogares, para la comunidad y trabajo voluntario y sobre el tiempo que le dedican las personas al autocuidado, desagregado por género y edad.

- **La Ley Nº 27.580 de aprobación del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo –Convenio 190– de la Organización Internacional del Trabajo (2020).** El Convenio Nº 190 de la OIT es el primer tratado internacional en abordar de manera específica y exhaustiva las violencias y el acoso en el ámbito laboral con el objetivo de promover y asegurar el derecho de todas las personas a desarrollarse en ámbitos de trabajo libres de violencia y acoso. A través de la Ley Nº 27.580, el Congreso Nacional autorizó su ratificación por parte del Poder Ejecutivo Nacional, hecho ocurrido el 23 de febrero de 2021, convirtiendo a la Argentina en el cuarto Estado del mundo en obligarse por este instrumento.

- **La Ley Nº 27.610 de Interrupción Voluntaria del Embarazo (2020).** La norma despenaliza y legaliza el aborto hasta la semana 14 de gestación, y sin límite de plazo en casos de violación o riesgo para la salud, reconociéndole este derecho a todas las mujeres y otras personas gestantes. En el mismo marco normativo se establece el derecho de cada persona gestante a interrumpir el embarazo en un plazo máximo de diez días desde que lo solicita, sin necesidad de autorización judicial y en condiciones de privacidad y reserva. También se establece que todos los estamentos del Estado (nacional, provincial y municipal) deben implementar la Ley Nº 26.150 de Educación Sexual Integral con políticas activas para la promoción y el fortalecimiento de la salud sexual y reproductiva de toda la ciudadanía.

  Por último, la ley incluye reformas significativas al Código Penal argentino. El artículo 85, que penalizaba a las personas que realizaban o ayudaban a realizar un aborto, fue reformado para excluir el aborto voluntario practicado en los plazos previstos. La ley penaliza ahora la dilación injustificada, obstaculización o negación a practicar un aborto en los casos legalmente autorizados, por parte de lxs profesionales o el personal de salud (artículo 85 bis del Código Penal). El actual artículo 87 establece que en los casos de aborto con posterioridad a la semana 14 de gestación y sin que mediaren las causales de justificación, la pena podrá eximirse cuando las

circunstancias así lo ameriten. Además, mantiene la no punibilidad de la tentativa del aborto por parte de las mujeres u otras personas gestantes.

- **La Ley Nº 27.611 de Atención y Cuidado Integral de la Salud durante el Embarazo y la Primera Infancia (2020).** Esta norma, conocida también como “Plan de los 1.000 días”, establece una nueva asignación por Cuidado de Salud Integral, que consiste en el pago de una prestación anual para ayudar al cuidado de cada niñx menor de tres años.

- La ley extiende la Asignación Universal por Embarazo (AUE), que pasa de seis a nueve mensualidades para abarcar la totalidad de la gestación. También amplía el pago por nacimiento y por adopción a las personas titulares de la Asignación Universal por Hijx (AUH), y prevé la provisión pública y gratuita de insumos esenciales durante el embarazo y la primera infancia, entre otros derechos. Esta ley es complementaria de la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo y ambas promueven la justicia social y la igualdad de oportunidades, reconocen derechos y reafirman el rol del Estado en su obligación de acompañar a las mujeres y otras personas gestantes en todas sus decisiones, cuidando sus vidas y su salud. El compromiso es garantizar la integridad física, psíquica y emocional en todos los casos, evitar muertes por abortos clandestinos y acompañar con recursos y servicios a todas aquellas mujeres y otras personas gestantes que desean continuar con sus embarazos.

En el año 2020 y en el ámbito del Poder Ejecutivo Nacional, se estableció el Cupo Laboral Travesti Trans en el Sector Público Nacional a través del **Decreto Nº 721/2020**. El propósito de esta norma es garantizar un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos en el Sector Público para personas travestis,

transexuales y transgénero. Con el objetivo de asegurar su cumplimiento, se dispone la reserva de puestos de trabajo, en cualquiera de las modalidades de contratación, para que sean ocupados por travestis y trans, sin ser requisito que hayan realizado la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen en su DNI. Además, la normativa establece mecanismos para garantizar que las personas aspirantes a los puestos de trabajo puedan completar sus estudios, en aquellos casos que no los hayan finalizado.

Marco conceptual

La igualdad de género en la diversidad desde un enfoque de derechos humanos

Transversalizar la perspectiva de género en la diversidad en el diseño e implementación de políticas públicas implica una transformación de los sentidos que estructuran las acciones del Estado para observar los efectos diferenciales que las políticas públicas producen en la vida de las personas y las comunidades, y promover medidas específicas que garanticen la igualdad en el acceso y ejercicio de derechos humanos.

Referirse al concepto género implica hablar de una categoría analítica, política y relacional (Scott, 1996). Su emergencia está ligada tanto a las luchas y reivindicaciones del movimiento de mujeres, feminista y transfeminista, junto a los colectivos de la diversidad sexual en diferentes lugares del mundo, como a las producciones académicas desde el siglo XVIII hasta la actualidad.

Su consideración en las políticas públicas resulta indispensable para realizar intervenciones que no reproduzcan exclusiones y segregaciones, a la vez que se orienten a modificar los factores estructurales que reproducen las desigualdades, y lograr avances sólidos hacia la igualdad sustantiva.

En la tradición académica, política y de la gestión pública, la igualdad de género se basa en el reconocimiento de las identidades que han sido históricamente vulneradas y para las que es necesario adoptar medidas de acción positiva que transformen sus trayectorias signadas por la exclusión y la segregación.
Esta realidad se sitúa en un sistema social y cultural: el patriarcado, una forma de organización basada en la subordinación y opresión de los cuerpos/identidades femeninas o feminizadas. Es decir, un sistema que construye un orden de jerarquías y mecanismos de segregación y/o exclusión de cualquier iden-

tidad que se diferencie o contraponga al modelo de sujeto humano universal que cada cultura reproduzca. En las sociedades modernas occidentales este patrón puede hallarse en la figura del varón propietario, letrado, blanco, sin discapacidad, heterosexual y *pater familias*.

Desde la perspectiva de **igualdad de género en la diversidad** que aquí se propone, en la categoría género confluyen distintas posibilidades y tradiciones significantes que complementan y expanden el sentido del término. Por un lado, la palabra género se refiere a identidades, expresiones, roles y atributos, social e históricamente instituidos, que definen determinadas formas de hacer y ser para las personas según la identidad sexual asignada al nacer: varón o mujer. Estas dos únicas identidades son las aceptadas como legítimas y/o verdaderas y establecen diferencias de carácter histórico-social que se han constituido como desigualdades.

Asimismo, la categoría género puede concebirse en tanto perspectiva crítica emancipadora, cuando nos permite visibilizar a los géneros, es decir, identidades, expresiones, orientaciones y posiciones históricamente negadas, que atraviesan opresiones múltiples pero también se autodefinen, proponen alternativas de cambio, buscando acceder y ejercer sus derechos en condiciones de igualdad.

Entonces, la categoría género se vuelve un conjunto de reconocimientos, potencialidades y agenciamientos que está presente en las políticas públicas basadas en un enfoque de derechos; el género robustece la definición de igualdad desde una profunda comprensión de la diversidad y las intersecciones que nos constituyen como personas y sociedades. Aspectos étnicos, socioeconómicos, de edad, de lugar de residencia, entre otros, exponen la existencia de una heterogeneidad estructural al interior de cada grupo -de mujeres, varones y LGBTI+- y entre sí, que no se puede desatender a fin de comprender las desigualdades sociales por motivos de género y diseñar acciones superadoras desde las políticas públicas.

Es central que las acciones de gobierno tengan como punto de partida el reconocimiento de las desigualdades e injusticias por motivos de género. Esto requiere del desarrollo de herramientas institucionales y de gestión que consideren el impacto diferenciado de las intervenciones del Estado en la vida de las personas, a fin de abordar estos problemas de manera tal que generen efectivamente cambios y resultados concretos en el acceso y ejercicio de derechos por parte de la ciudadanía.

Por tanto, una perspectiva de género en la diversidad para el diseño e imple-

mentación de políticas públicas se constituye en base al eje fundamental de la promoción y protección de los derechos humanos. Y se sitúa en el marco conceptual y metodológico basado en las normas internacionales de derechos humanos que les dan sustento.

Resulta importante destacar que este enfoque ubica en una posición central a las personas en tanto ciudadanas (en particular, a aquellas que pertenecen a los grupos sociales históricamente segregados) bajo el principio de igualdad y no discriminación. A su vez, las identifica como titulares indiscutibles de los derechos y considera al Estado como el principal responsable de su cumplimiento y garantía.

En las últimas décadas se desarrolló un campo de conocimiento que pone de relieve la dimensión socio-comunitaria de la vida dando lugar al desarrollo de los denominados derechos colectivos, entre los cuales se pueden resaltar los referidos al ambiente, a la identidad étnica, nacional y cultural, entre otros.

Por consiguiente, el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género y diversidad representan premisas básicas para cualquier política pública que asuma un compromiso prioritario con la igualdad en la diversidad. La conjugación de ambos marcos obliga a priorizar el desarrollo de acciones orientadas a garantizar el acceso y ejercicio de derechos de los grupos y sectores segregados estructuralmente. De tal manera, exige la elaboración de políticas no sólo enfocadas en subsanar las desigualdades existentes, sino en propiciar la transformación de los mecanismos de exclusión e injusticia que reproducen dichas marginaciones y postergaciones.

Por ello, resulta indispensable visibilizar las situaciones de desigualdad y exclusión estructural que históricamente han atravesado las mujeres y LGBTI+, dado que no existen políticas neutrales al género, en todo caso, serán sensibles, insensibles o transformadoras de los patrones estructurales de la desigualdad.

En ese camino, la formulación de políticas que se orientan a poner fin a las desigualdades de género y a promover activamente la igualdad y la diversidad, constituye una construcción social en la cual se implican actorxs de diferentes ámbitos (organizaciones políticas, sociales y gremiales, sector productivo empresarial, sociedad civil en general), donde el Estado interviene desde una posición privilegiada y de responsabilidad principal. Para su generación e instrumentalización intermedian distintos niveles de decisión y una serie de instancias de gestión, desde la planificación, la programación, la implementación, hasta el monitoreo y la evaluación.

Reconocer a la desigualdad como un problema público, implica priorizar en la agenda el logro de la igualdad entre mujeres, varones y LGBTI+. Por consiguiente, los derechos humanos no solo involucran una serie de normas y principios que regulan la convivencia social en el marco de un sistema democrático, estableciendo límites y alcances del Estado para garantizar el bien común, sino que actúan como una plataforma para la acción y transformación social.

Políticas públicas para la igualdad en la diversidad

La igualdad es un derecho humano fundamental y, en tal sentido, los Estados tienen la obligación legal de diseñar e implementar políticas para garantizarla. Sin embargo, continúan existiendo importantes desafíos para que las obligaciones legales se traduzcan en ejercicio efectivo del derecho a la igualdad. El desarrollo de medidas para su realización supone considerar la existencia de un sistema que impone fuertes barreras y condicionamientos para el acceso equitativo a derechos y oportunidades.

Por ello, una política pública de igualdad de género en la diversidad cuyo principal propósito sea transformar los factores estructurales que generan segregaciones y exclusiones debe enfocar sus esfuerzos en generar igualdad sustantiva. Es decir, hacer foco en la modificación de las circunstancias que limitan el acceso y la permanencia en el ejercicio de derechos mediante acciones institucionales, legislativas y programáticas (PNUD, 2008).

A fin de que sean eficaces respecto a las desigualdades en base al género, estas acciones deben considerar la complejidad de factores que inciden en las personas, como el nivel socioeconómico, la etapa del ciclo vital, la inscripción étnica y la situación del hábitat y el ambiente en el cual se hallan, entre otros, que configuran las asimetrías entre varones, mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas.

Mujeres y LGBTI+ afrontan formas específicas de desigualdad que se producen en ámbitos socioculturales y momentos históricos particulares por medio de distintos tipos de acciones y dispositivos: limitaciones de recursos y opor-

tunidades, segregación, explotación, desvalorización, que se manifiestan de distintas formas: diferencias en los ingresos, en la educación, gozar o no de prestigio y protección, tanto entre varones, mujeres y LGBTI+, como al interior de cada grupo (Ariza y Oliveira, 1997).

En las últimas décadas en nuestro país, hubo grandes avances respecto a la igualdad de derechos de mujeres y LGBTI+. No obstante, la igualdad formal no implica igualdad real o sustantiva. Si bien la ampliación y existencia de un marco jurídico que contemple la igualdad entre las diferentes identidades es imprescindible, lejos está todavía concebir a mujeres, varones y LGBTI+ como iguales para el acceso y ejercicio de derechos.

Desde su creación, el MMGyD asumió el compromiso de diseñar e implementar sus acciones a partir de un nuevo paradigma: dejar atrás el enfoque binario -que concibe solo dos identidades, varones/mujeres heteronormadas- y promover una transformación profunda en los contenidos y alcance de las acciones para superar desigualdades estructurales basadas en la diferencia sexo genérica.

Transversalizar la **perspectiva de diversidad sexual** en la formulación de las políticas públicas supone diseñar, desarrollar y monitorear programas, planes y proyectos que contribuyan a la integración e igualdad de lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas, garantizando políticas públicas integrales e interseccionales.

Implica considerar necesidades, deseos, decisiones, barreras y oportunidades que histórica y estructuralmente LGBTI+ han atravesado en el acceso a la salud, a la vivienda, a la educación, al trabajo, entre otros. Además, conlleva valorar el efecto diferencial que tiene para los géneros cualquier decisión y acción que se toma o planifica desde el Estado, en sus distintos poderes, jurisdicciones, áreas y/o niveles.

El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad se inscribe en la decisión política de diseñar e implementar las políticas desde una perspectiva integral. En tal sentido, nombrar a **la igualdad de género *en la* diversidad** en lugar de utilizar el conector *"y"*, no representa una cuestión circunscripta solo al plano enunciativo o sintáctico. Apuesta a transformar el diseño, la implementación y el impacto de las acciones para el acceso y permanencia en el ejercicio de derechos a mujeres y LGBTI+. Es decir, significa:

- **Integrar.** La diversidad sexual no es un asunto separado de la igualdad. Entendemos que concebir y situar la variedad de identidades desde las políticas, expresiones y orientaciones de género como un ámbito de actuación aparte puede limitar posibilidades de acceso y permanencia en el ejercicio de derechos. Esto supone un abordaje crítico de la matriz explicativa binaria que designa, distribuye y constituye a las personas en función de dos identificaciones y/o expresiones de género posibles: femenina y masculina. En tal sentido, comprende una problematización de la cis-hetero-normatividad que jerarquiza, valida y privilegia, mediante diferentes instituciones, discursos y prácticas, las relaciones sexo-afectivas y de parentesco denominadas heterosexuales, categorizando a los seres humanos solo entre dos identidades posibles: varón y mujer. Esto implica entender la identificación y abordaje de las segregaciones que afectan a mujeres y LGBTI+ y considerar que no hay igualdad sin diversidad, que las sociedades y las personas se constituyen a partir de una pluralidad ontológica. Si todo ello no se recepta en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, se corre el riesgo de reproducir exclusiones y marginaciones existentes.

- **Visibilizar y horizontalizar.** Comprende, por un lado, considerar las barreras que encuentran mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas en el ejercicio de sus derechos y el accedeso a oportunidades. Por el otro, colocar en un mismo plano de legitimidad las diferentes situaciones de injusticia y posibilidades de agenciamiento que atraviesan las personas en función del género. Esto supone no ponderar como más importantes algunas problemáticas sobre otras sino considerarlas en su interrelación y bajo los mismos criterios de relevancia.

- **Historizar, decolonizar, despatriarcalizar.** Implica entender el sistema de género operante en la región latinoamericana como herencia de la imposición colonial. Incluye la comprensión y visibilización de las formas que toman en el presente esos procesos de silenciamiento de las identidades, expresiones y características de los géneros, que se constituyen en opresiones estructurales. En ese camino, resulta necesario identificar y poner en escena aquellas resistencias activas, refutaciones, reapropiaciones y creaciones que se escinden de los itinerarios preestablecidos. De ese modo, será posible potenciar la capacidad de exigibilidad y reivindicación de derechos de las personas y comunidades, a partir de sus propias autodefiniciones.

El enfoque intercultural requiere un corrimiento de las posiciones universa-

listas monoculturales, para dar lugar al despliegue de las personas y de las comunidades con sus propios marcos epistémicos situados. Se trata de nutrir el diseño de políticas públicas que conforman el Plan a partir de un horizonte histórico-social, desde saberes, experiencias, teorías y prácticas de transformación y emancipación, críticas del legado colonial patriarcal.[16]

- **Incluir la interseccionalidad.** Si bien la diversidad se refiere al campo de las identidades, características, orientaciones y expresiones de género, no se reduce al mismo, sino que se emparenta con los conceptos y experiencias de la pluralidad y la interseccionalidad respecto a factores socio-económicos, de residencia, étnicos, relativos a discapacidades, etapas de ciclo vital y edades, entre otras dimensiones que constituyen a las personas, los grupos y las comunidades. De esta manera, el presente Plan pone de relieve la situación de mujeres y LGBTI+ afrodescendientes, indígenas, con discapacidad, jóvenes, adultxs y ancianxs, que viven en contextos rurales y urbanos, de diferentes características, con disímiles accesos a los recursos y a las infraestructuras que sostienen la vida, inscriptas en distintas configuraciones de parentesco, familiares, grupales y comunitarias.

- **Reconocer la heterogeneidad.** Dentro de la categoría *mujeres* existe una multiplicidad de identidades, expresiones y orientaciones de género. De tal manera, en el diseño y planificación de las políticas que constituyen el presente Plan, se contemplan trayectorias disímiles, posiciones, deseos, proyectos, barreras, ciclos vitales, tramas vinculares y responsabilidades, que atraviesan *las mujeres*. Nos hemos propuesto evitar la reducción de la noción de las mujeres a cualquier determinación de una esencia o reproducción de estereotipos y mandatos, mediante el diseño y planificación de acciones con atención a la complejidad de las diferentes realidades que las configuran.

- **Situar a la sostenibilidad de la vida como eje transversal.** Modificar los componentes estructurales de las desigualdades, reducir brechas y superar barreras por motivos de género, suponen un Estado que pondere los trabajos para la sostenibilidad de la vida como premisa central de sus políticas. Es decir, que diseñe y planifique cada acción de política pública

16 Sobre las metodologías de emancipación, se sugiere profundizar en los materiales de la teoría decolonial. Sandoval, Ch. (2004) Nuevas ciencias. Feminismo cyborg y metodología de los Oprimidos. En Hooks, B., Brah, A., Sandoval, Ch., Anzaldúa, G., Levins, A., Morales, K. (...) Talpade Mohanty, Ch., Otras inapropiables: Feminismos desde las fronteras (pp.81-106). Madrid, España: Traficantes de sueños.

en el reconocimiento de que la actual organización social de los cuidados está sostenida centralmente por mujeres y LGBTI+ y es la condición de posibilidad de la existencia humana, en un hábitat y ambiente sustentable. En tal sentido, proyectar políticas de igualdad en la diversidad presupone aunar esfuerzos por una justa organización social de los cuidados, en tanto condición fundamental en el camino a una sociedad igualitaria, libre y soberana.

En síntesis, la igualdad de género en la diversidad puede definirse a partir de una serie de dimensiones:

- La igualdad de derechos y oportunidades entre varones, mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas. Lo cual significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de la identidad sexual asignada al nacer.

- El reconocimiento de la diversidad de diferentes grupos de mujeres y LGBTI+; sus intereses, necesidades, situaciones y prioridades, así como los efectos diferenciales que las políticas públicas tienen sobre ellxs.

- La importancia de involucrar a varones al igual que mujeres y LGBTI+, teniendo en cuenta la pluralidad de aspectos y características que configuran a cada grupo e identidad.

- Su institución como una cuestión de derechos humanos, en tanto guía para un desarrollo sostenible y sustentable centrado en las personas. Los principios de participación, universalidad, progresividad y no regresividad e integralidad -rectores del enfoque de derechos humanos de las políticas públicas- representan pilares para la igualdad de género en la diversidad.

3 / Antecedentes de políticas públicas en materia de igualdad de género y diversidad

Analizar los antecedentes de políticas públicas en el marco de la elaboración del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 permite situar y contextualizar el diseño, la planificación y ejecución de las acciones que lo conforman. Este proceso posibilita recuperar y potenciar los aciertos de otras experiencias, así como identificar los desaciertos para no repetirlos. Implica sustentar sus bases en una continuidad institucional de políticas de Estado a escala regional y nacional.

Historizar obliga a apelar a la memoria colectiva como parte de la historia, en la cual se inscriben las trayectorias de políticas públicas que permitan seguir construyendo hacia adelante. El desafío de diseñar políticas situadas conlleva entender y asumir las realidades territoriales diversas sobre las que se piensan políticas de igualdad de género. Por último, contextualizar implica también reflexionar sobre las genealogías en las cuales se inscriben.

A nivel regional, existen variadas experiencias en materia de políticas públicas de diversidad e igualdad con distintos alcances y profundidad[17]. La sistematización realizada por el Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe de la CEPAL en el informe “Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe” de 2017, indica que la mayor parte de los planes regionales fueron realizados a través de mecanismos participativos que dieron cuenta de las principales demandas promovidas por los movimientos organizados de mujeres y LGBTI+.

Otra característica compartida es que están mayormente estructurados en torno a las distintas dimensiones del concepto de autonomía (física, econó-

---

17 Los países que diseñaron e implementaron planes o políticas de desarrollo con ejes en igualdad de oportunidades para las mujeres, o planes o políticas nacionales de igualdad para las mujeres son: el Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela.

mica, en la toma de decisiones y su interrelación).

Asimismo, presentan información diagnóstica sobre las desigualdades relativas a la distribución del trabajo de cuidado que históricamente han llevado adelante las mujeres y LGBTI+. Por otra parte, la mayoría de los planes cuenta con abordajes intersectoriales enfocados en tres áreas específicas: educación, salud y trabajo, y sus acciones se sustentan en compromisos interministeriales.

Sin embargo, se destaca un déficit que el presente Plan busca revertir: la ausencia de perspectiva de diversidad en las políticas diseñadas. Lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas suelen quedar por fuera de la población destinataria de las acciones proyectadas, dejando en evidencia la persistencia del enfoque binario que ha caracterizado históricamente la creación, y especialmente, la implementación de políticas públicas.

El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 se crea sobre estos importantes cimientos regionales y busca dar un salto cualitativo al incorporar, de manera constitutiva, un nuevo paradigma: la elaboración de políticas públicas que consideren, de manera transversal, sus efectos diferenciales en relación a todas las personas, en su más amplia diversidad.

Antecedentes nacionales en materia de políticas públicas de igualdad y diversidad

El presente apartado condensa las principales políticas públicas en materia de igualdad y diversidad implementadas en Argentina que marcaron el camino hacia el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023.

Esto incluye tanto programas que se asientan en leyes descriptas en el apartado abocado al marco normativo nacional, como es el caso del Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI) y del Programa Nacional de Salud Sexual y Reproductiva, como políticas desarrolladas bajo el mecanismo de planes nacionales de acción y programas implementados por el MMGyD desde su creación.

Los planes nacionales reseñados comprenden al Plan Nacional Contra la

Discriminación contenido en el documento "Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La Discriminación en Argentina. Diagnóstico y Propuestas (2005)"[18], elaborado por el Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) en el año 2005, el documento "Acciones para un Plan Nacional de Derechos Humanos 2010-2015", desarrollado por la entonces Secretaría de Derechos Humanos de la Nación, el primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos 2017-2020, a cargo de la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Nación[19] y el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020, impulsado por el ex Instituto Nacional de las Mujeres[20] .

Cabe señalar que el *racconto* incluído en el presente apartado no desconoce el legado de políticas públicas y normativas que, sin tener como objetivo primario proponerse superar las desigualdades basadas en el género, han contribuido de forma sustantiva a disminuir los efectos de esta desigualdad estructural. Entre las políticas emblemáticas de inclusión social podemos mencionar la Asignación Universal por Embarazo, la Asignación Universal por Hijx, la moratoria previsional conocida como "jubilación para las amas de casa", el Programa Ingreso Social con Trabajo - Argentina Trabaja (donde se incluye la línea programática "Ellas Hacen"), el monotributo social y muchos otros como el Programa Progresar, Fines, la Tarjeta Alimentar, y el reciente Decreto Nº 138/21, por el que se deroga el Decreto Nº 70/17 que restringía los derechos reconocidos en la Ley de Migraciones (Ley N° 25.871) a las personas migrantes que habitan en Argentina.

A continuación, se realiza una sucinta aproximación a cada uno, destacando los aportes que han realizado para la construcción de las políticas nacionales de igualdad de género que actualmente conforman el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023:

Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI)

En la Argentina, la ESI se reconoció como un derecho a partir de la sanción, en el 2006, de La ley N° 26.150. Allí se establece que "todos los educandos tie-

18 Aprobado mediante el Decreto N° 1086/2005, disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/105000-109999/109501/norma.htm

19 Aprobado mediante el Decreto 1024/2017, disponible en https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1024-2017-304591/texto

20 Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/texto_piod.pdf

nen derecho a recibir educación sexual integral en los establecimientos educativos públicos, de gestión estatal y privada de las jurisdicciones nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipal". La norma se define como parte de las responsabilidades del sistema educativo para cumplir con regulaciones nacionales e internacionales contenidas en, entre otras, la Convención sobre los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes (CDN) y la CEDAW.

En mayo de 2008 el Consejo Federal de Educación aprobó los primeros lineamientos curriculares sobre la ESI. Este documento surgió de un proceso participativo que incluyó tanto a representantes de todas las jurisdicciones educativas del país como a especialistas en la temática. Los contenidos de la ESI se adecuan a las distintas etapas del desarrollo de niñxs y adolescentes y contemplan situaciones de la vida cotidiana del aula y de la escuela.

Son objetivos del Programa:

- incorporar la educación sexual integral dentro de las propuestas educativas orientadas a la formación armónica equilibrada y permanente de las personas,
- asegurar la transmisión de conocimientos pertinentes, precisos y confiables y actualizados sobre los distintos aspectos involucrados en la educación sexual integral,
- promover actitudes responsables ante la sexualidad,
- prevenir los problemas relacionados con la salud en general y la salud sexual y reproductiva en particular y
- procurar la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y varones.

En el marco del Programa Nacional de Educación Sexual Integral el Ministerio de Educación desarrolló líneas de capacitación a lxs docentes y produjo diversos materiales de formación y sensibilización. Su vigencia desde hace 15 años consolidó un cambio de paradigma en el abordaje de la educación sexual al correr el eje del aspecto biológico y reproductivo para asentar un abordaje integral, no sexista y desde una perspectiva de derechos.

Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable

El Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable (PNSSyPR) fue creado en el año 2003, a partir de la sanción de la Ley Nacional Nº 25.673, que entre otras metas estableció el acceso universal y gratuito a métodos

anticonceptivos. El Programa promueve la igualdad de derechos y el acceso a una atención integral de la salud sexual y la salud reproductiva.

La ley fue reglamentada mediante el Decreto 1282/03, a través del cual comenzó a implementarse una política pública nacional basada en el respeto a la autonomía en materia sexual y reproductiva inédita hasta ese entonces. Resultó superadora de la noción imperante en décadas precedentes acerca de que el eje debía estar puesto en el control de la natalidad, y no en la toma de decisiones libre e informada acerca de si se desea o no procrear, y la cantidad e intervalo entre hijxs que cada persona quiere tener.

Con esta perspectiva, el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable estableció, como objetivo central, la disminución de las desigualdades que afectan la salud sexual y reproductiva de la población. La metodología para reducir la brecha de atención fue mejorar el acceso y la calidad de los servicios de salud. En el 2006 se sancionó la Ley Nacional 26.130 de Anticoncepción Quirúrgica, que agregó la posibilidad de acceder en forma gratuita a la ligadura tubaria y a la vasectomía.

Los principales avances que generó el Programa se basaron en la provisión de métodos anticonceptivos, capacitación a equipos de salud, el diseño e implementación de diversas estrategias de comunicación y promoción, el impulso del acceso a derechos y el desarrollo de un sistema de información y monitoreo por parte del Ministerio de Salud de la Nación.

En marzo de 2018 se creó la Dirección de Salud Sexual y Reproductiva (DSSyR) del Ministerio de Salud de la Nación, que tiene a su cargo la continuidad de la implementación del Programa.

Antecedentes de relevancia en términos de planes nacionales de igualdad en Argentina:

Plan Nacional Contra la Discriminación: Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación La Discriminación en Argentina. Diagnóstico y Propuestas 2005.

Impulsado por el INADI, y centrado en los compromisos asumidos por el Estado Nacional respecto al programa de acción de la III Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas

de Intolerancia[21], el Plan incluía dos tipos de acciones a nivel nacional a fin de contribuir a la superación de factores que conforman las desigualdades de género.

El primer lineamiento se enfocaba en abordar la discriminación por razones de género en distintos ámbitos, particularmente en el trabajo, la educación y la salud. De tal manera, pautaba estrategias para la deconstrucción de estereotipos en dichos sectores y promovía medidas en torno a la salud sexual y reproductiva y a las violencias por motivos de género. Se destaca la mirada interseccional al señalar cómo ciertas poblaciones, entre ellas las mujeres indígenas y migrantes, atravesaban una "triple discriminación".

El segundo lineamiento se refería a los derechos relativos a la identidad sexual. Se realizaba una crítica a las concepciones binaristas del género y de la sexualidad y, en tal sentido, proponía generar acciones para la inclusión social de diversas expresiones, identidades y representaciones del género. Además, aportaba una historización novedosa sobre el movimiento de defensa de los derechos LGBTI+ y un recorrido por los avances jurídicos que hasta ese momento se habían logrado en materia de diversidad sexual. El Plan sentó un precedente en cuanto a su forma de construcción realizada de manera consultiva con organizaciones de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales y gobiernos provinciales a través de encuentros que se dieron en forma de talleres, entrevistas y encuestas.

Acciones para un Plan Nacional de Derechos Humanos 2010-2015.

El Plan Nacional de Derechos Humanos 2010-2015 contenía una serie de compromisos por parte de diferentes carteras gubernamentales nacionales sustentadas en la vocación de revisar y dar continuidad institucional a experiencias y políticas anteriores.

Asimismo, se basó en los compromisos asumidos por el Estado Nacional, particularmente con las recomendaciones del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El Plan estructuró sus objetivos en 4 núcleos conceptuales: Memoria, Verdad y Justicia; Derechos Colectivos (Derechos Económicos, Sociales, Culturales y de Incidencia Colectiva); Igualdad y

21 Aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante la Resolución Nº 56/266 el 27 de marzo de 2002, disponible en: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2010/7741.pdf

No Discriminación; y Violencias. Su elaboración contó con un proceso participativo implementado a través de cuatro instancias: diálogo interjurisdiccional nacional, diálogo federal, consulta ciudadana y consulta a actorxs sociales y organismos de la sociedad civil.

Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos 2017-2020.

El Plan se proyectó a fin de dar cumplimiento a los compromisos internacionales emanados de la Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993)[22] y en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas[23].

Sus contenidos y objetivos se estructuran en cinco ejes: Inclusión, No Discriminación e Igualdad; Seguridad Pública y No Violencia; Memoria, Verdad, Justicia y Políticas Reparatorias; Acceso Universal a Derechos; Cultura Cívica y Compromiso con los Derechos Humanos. Su ejecución se sostuvo en una serie de compromisos asumidos por diferentes ministerios y agencias del Poder Ejecutivo Nacional.

En el primer eje se establecieron dos objetivos estratégicos en materia de igualdad de género. El primero señala la necesidad de "impulsar políticas públicas que contribuyan a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres". El segundo, propone "generar políticas públicas para el acceso pleno al ejercicio de los derechos de la población LGBTIQ"[24]. Entre las acciones programáticas se destacan la promoción de derechos mediante campañas, actividades de capacitación, de fortalecimiento institucional y de registro y sistematización de información y archivo.

Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020.

Estuvo a cargo del ex Instituto Nacional de las Mujeres y fue establecido como meta en el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos.

El PIOD 2018-2020, conforme el documento que lo presenta, tenía como obje-

---

22 Aprobada El 14 de febrero de 1994 por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución A/RES/48/121
Disponible en https://www.ohchr.org/documents/events/ohchr20/vdpa_booklet_spanish.pdf

23 Op. Cit.

24 Ibíd. 23- 26.

tivo “generar las condiciones para que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceder y ejercer sus derechos y desarrollar su proyecto de vida libremente”[25]. Se instituyó a partir de compromisos asumidos por los tres poderes del Estado. Puede considerarse el primer plan nacional que nuclea las políticas de igualdad de género de manera integrada, conjunta y transversal para todo el Estado argentino.

El Plan contempló en su primera etapa cerca de 225 acciones programáticas, aunque finalmente se identificaron y priorizaron 35 consideradas “clave”. Éstas incluían medidas tales como capacitaciones a funcionarixs, licencias laborales ante situaciones de violencias, extensión de licencias para progenitorxs no gestantes en la Administración Pública, e incluso la elaboración del presupuesto nacional con perspectiva de género.

El PIOD se estructuró sobre cuatro principios rectores que responden al modelo de autonomías de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): autonomía física, autonomía en la toma de decisiones, autonomía económica y, por último, la interrelación de las autonomías. Además, contuvo de un apartado en el que hizo alusión a la importancia del lenguaje como “instrumento de transmisión y construcción de sentidos comunes”, reconociendo la utilización del universal masculino como una forma que resulta muy limitante a la hora de recoger la diversidad existente en la sociedad.

Por último, debe señalarse que, como en las otras experiencias referidas, el diseño del PIOD contempló la implementación de instancias consultivas con organizaciones sociales y representantes de la sociedad civil de las 24 jurisdicciones del país, para la identificación de prioridades y ejes de trabajo que luego lo integraron.

Es posible afirmar que el PIOD se constituye como el antecedente más cercano de este Plan. Sin embargo, es importante destacar que el documento que aquí se presenta supone un cambio de paradigma respecto de su predecesor en, al menos, 3 aspectos centrales.

En primer lugar, el presente Plan se propone trascender el enfoque binario -que concibe solo dos identidades, varón / mujer y desplaza la diversidad sexual o la plantea como temática separada- para dar lugar a una transformación pro-

25 Instituto Nacional de las Mujeres (2018). Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020. P. 10. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/texto_piod.pdf

funda de los contenidos y el alcance de las acciones que son responsabilidad del Estado, entendiendo que no hay igualdad sin diversidad.

En segundo lugar, este Plan incorpora una perspectiva decolonial que nos obliga a repensarnos históricamente y considerar la imposición colonial heredada por la que fueron subyugadas muchas identidades y cosmovisiones precoloniales y que es preciso volver a poner en escena al momento de pensar la igualdad en la diversidad desde la política pública.

Asimismo, este Plan ubica en el centro de la escena el concepto de sostenibilidad de la vida, que implica el reconocimiento de todos aquellos trabajos que hacen a la producción y reproducción de la vida diaria como ejes centrales para el desarrollo de las políticas públicas mediante una distribución más justa de los cuidados.

Finalmente, a partir de la creación del MMGyD en diciembre de 2019, se desarrollaron numerosos programas y acciones en materia de igualdad y diversidad que forman parte del Plan y se fortaleció el trabajo coordinado con otras carteras estatales a través de la creación del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género en la Administración Pública Nacional (GNTPG) , un hito trascendental en la institucionalidad de género del país orientado a garantizar la perspectiva de género y diversidad en todo el plan de gobierno y en cada política pública.

Es importante resaltar que, de los ministerios que componen el GNTPG, el 71% (17 de ellos) señaló tener áreas específicas dedicadas al abordaje de temas de género y el 60% de esas áreas fueron creadas en 2020. Este dato, junto a otros hallazgos que surgen de un primer análisis diagnóstico efectuado en el marco del Gabinete, permiten evidenciar el compromiso de la actual gestión de gobierno con los derechos de las mujeres y LGBTI+.

Merecen una mención destacada las medidas con perspectiva de género y diversidad adoptadas en el contexto de la emergencia sanitaria. Según el “rastreador” de políticas con enfoque de género creado por ONU Mujeres junto al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Argentina encabezó el ranking de países que implementaron políticas públicas con enfoque de género y diversidad para enfrentar la crisis generada por la pandemia de COVID-19. Esto fue posible, acorde con el PNUD, porque de las 44 medidas que nuestro país adoptó en respuestas a la pandemia, 26 fueron diseñadas e implementadas con perspectiva de género y diversidad, 8 estuvieron destinadas a la seguridad económica de las mujeres y LGBTI+ y 5 se vincularon a la economía del cuidado.

4 / Diagnóstico en materia de igualdad y diversidad en Argentina

Según los datos expuestos en el "Dossier estadístico en conmemoración del 110° Día Internacional de la Mujer"[26] (2021) realizado por el INDEC, en Argentina las mujeres superan en cantidad a los varones (105 mujeres por cada 100 varones). Es decir, un poco más de la mitad de la población del país está compuesta por mujeres y su presencia es mayor en los grupos de más de 65 años.

Como se observa, las fuentes de información emplean una variable binaria de sexo, desagregando entre mujeres y varones. La producción pública de datos de alcance nacional con perspectiva de género y diversidad es aún escasa ya que la mayoría de los relevamientos responden a este esquema. Por esta razón, el diagnóstico de determinadas brechas y desigualdades de las personas según su identidad de género continúa siendo un gran desafío.

Sin embargo, existen experiencias que aunaron esfuerzos entre organismos para poder caracterizar la situación sociodemográfica de LGBTI+. Una de ellas es la prueba piloto de la "Primera encuesta sobre Población Trans: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans" realizada por INDEC e INADI en 2012 en el Partido de la Matanza (INDEC, 2012) con el objetivo de describir y caracterizar la situación sociodemográfica de la población travesti trans.

Otros antecedentes de gran relevancia para la sistematización de información de las condiciones de vida de LGBTI+ son los informes impulsados y elaborados por las organizaciones sociales, entre ellos, "La Gesta del Nombre Propio" (Coordinadorxs Lohana Berkins y Josefina Fernández; Ediciones Madres de Plaza de Mayo; 2006) y "Cumbia, copeteo y lágrimas" (Lohana Berkins; Ediciones Madres de Plaza de Mayo; 2007).

Por su parte, el Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires publicó en 2017 "La revolución de las mariposas. A diez años de La gesta del nombre propio", con el objetivo de poner en conocimiento del público

26 Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dosier_estadistico_8M_2021.pdf

general los cambios en las condiciones de vida de LGBTI+ (tomando como línea de base el informe mencionado en el párrafo anterior), haciendo especial énfasis en las transformaciones generadas a partir de la sanción de la Ley de Identidad de Género en el año 2012.

Todos estos documentos, informes e investigaciones dan cuenta de una deuda histórica del Estado hacia LGBTI+ y, especialmente, hacia la población travesti trans: la mayoría manifiesta que su identidad de género constituye un obstáculo sistemático a la hora de ingresar al mercado formal de trabajo, lo que provoca que su principal fuente de ingresos provenga de actividades informales. En relación al acceso a la educación, la mayoría completó solo el nivel primario, el 20% culminó el nivel secundario, aproximadamente el 7% cursó un nivel formativo superior y un 2% completó estudios universitarios. Además, el 80% de las personas travesti trans no cuenta con cobertura de salud. Como resultado de la combinación e interrelación de estos factores, la expectativa de vida de la población travesti trans se ubica en 35 años, cuando la media nacional es entre 71 y 79 años de vida.[27]

Se destaca que las acciones del Plan están diseñadas en torno a dimensiones programáticas[28]. En este sentido, y siguiendo la organización de dichas dimensiones, a continuación se presentan datos e indicadores en torno a estos ámbitos que ordenan las acciones programáticas del Plan y conforman el diagnóstico que sustenta el diseño de las políticas públicas que componen esta hoja de ruta.

1. TRABAJO, EMPLEO Y PRODUCCIÓN

Diferentes estudios muestran que las mujeres y LGBTI+ enfrentan importantes desafíos al momento de incorporarse al mundo del trabajo remunerado en condiciones de igualdad con sus pares varones. Las brechas de género en múltiples aspectos (como en el acceso, permanencia, condiciones de contratación) sumadas a la violencia laboral por motivos de género que atraviesan las mujeres y LGBTI+ y la inequitativa distribución de las tareas de cuidado, son las principales causas de su falta de autonomía económica y de la sobrerrepresentación en los sectores de menores ingresos, un nudo crítico que permite explicar la reproducción de la desigualdad estructural.

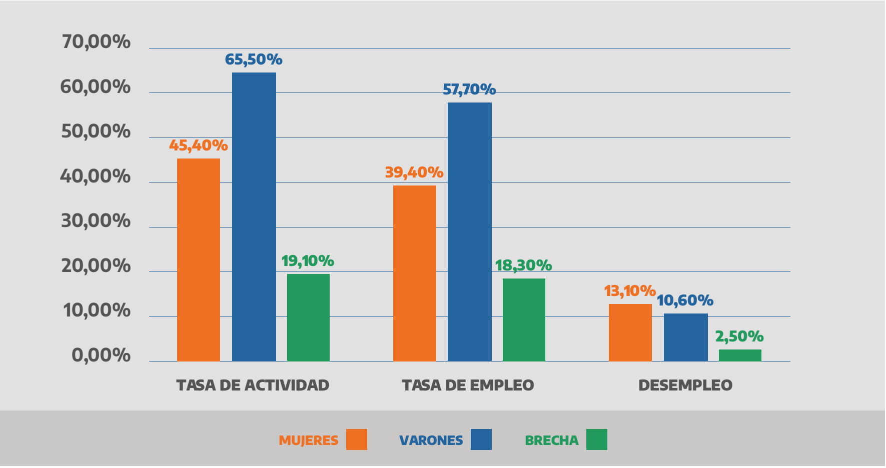
27 INDEC, INADI (2012), "Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgénero y Hombres Trans. Informe Técnico de la Prueba Piloto", Municipio de la Matanza. Septiembre 2012, pág. 6.

28 Ver apartado Dimensiones Programáticas del plan, página 77.

Los indicadores que arroja la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC del tercer trimestre del año 2020 en el informe “Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos” (INDEC, 2020) permiten extraer algunas conclusiones en relación a las desigualdades de género en el mercado laboral en Argentina. En primer lugar, existe una importante brecha en la tasa de actividad[29]. Los datos señalan que para las mujeres este indicador se ubica en el 45,4%, mientras que para los varones se ubica en el 64,5%. Respecto de la tasa de empleo que mide quiénes se encuentran efectivamente empleadxs, se observa una clara ventaja para los varones, con una brecha que alcanza al 18%. Mientras que el 57,7% de los varones se encuentran empleados, solo el 39,4% de las mujeres lo están.

Por último, la EPH permite conocer un indicador clave para medir la desigualdad que es la tasa de desocupación. En Argentina es sensiblemente mayor la proporción de mujeres (13,1%) que no tienen trabajo y lo están buscando activamente, que de varones (10,6%). Además, la tasa de desocupación impacta de manera diferenciada sobre las mujeres jóvenes (14 a 29 años), triplicando su valor frente al mismo grupo etario de varones.

BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL ARGENTINO



Elaboración propia con base INDEC EPH Tercer Trimestre 2020

29 La tasa de actividad es aquella que mide el porcentaje de población económicamente activa sobre el total de la población

Las brechas y desigualdades no solo se evidencian en cuanto a la empleabilidad de las mujeres, sino que impactan también sobre el nivel de ingresos, la formalidad y la calidad de los empleos que obtienen. Una de las desigualdades más reconocidas es la llamada “brecha salarial de género”, la diferencia de las remuneraciones promedio entre varones y mujeres. Se trata de un indicador complejo de medir y existen diferentes fórmulas para hacerlo, motivo por el cual puede haber diferencias entre las diversas estadísticas.

Según los datos reunidos por la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2020) en “Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos” del Ministerio de Economía, la brecha de ingresos totales entre varones y mujeres es del 29%, calculada como la variación relativa entre la media de ingresos de los varones y el promedio de ingresos de las mujeres. Esta diferencia se agrava cuando se comparan asalariadas y asalariados no registrados en la seguridad social, superando el 35,6% promedio de diferencia entre ingresos. En todos los casos, los varones ganan más que las mujeres.

El mismo documento señala que en Argentina, la principal ocupación de las mujeres es el servicio doméstico remunerado, el cual representa el 16,5% del total de mujeres ocupadas y el 21,5% de las asalariadas. Esta es una tarea altamente feminizada ya que del total de personas que la realizan, el 96,5% son mujeres, con bajos salarios (promedio de $8.167) y con altos niveles de informalidad (7 de cada 10 no percibe descuento jubilatorio). Sumando al análisis a las trabajadoras de la enseñanza y la salud, se observa que 4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan en trabajos relacionados con las tareas del hogar y de cuidado, abonando la tendencia a ocupar puestos considerados “femeninos”.

Por otro lado, según el informe “Cuenta de generación del ingreso e insumo de mano de obra” (INDEC, 2018) correspondiente al último trimestre del año 2018, el trabajo en el sector informal o no registrado asciende al 31,8% del total de lxs trabajadorxs, lo que representa 4.850.000 de empleos. Según el informe anteriormente citado “Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos”, la precariedad laboral afecta más a las mujeres, dado que en el año 2020 la informalidad en el trabajo en las mujeres fue del 36% mientras que en los varones se ubicó en el 34%.

El documento “Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina”[30], realizado en 2020 por el Centro de Estudios para la Producción XXI del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación, señala que las mujeres realizan jornadas semanales un 25% más cortas respecto de sus pares varones. La mayor inserción femenina en puestos de tiempo parcial responde a su mayor dedicación al trabajo de cuidado dentro del hogar. Por su parte, en los varones predomina la concentración en jornadas laborales de entre 40 y 50 horas semanales.

Como señala el mismo informe, en el sector productivo se observan diferencias en la composición de su personal. Hay menor proporción de mujeres en ramas con altos salarios como el sector energético (particularmente el petrolero), el transporte aéreo o la industria automotriz. Sin embargo, hay sectores con salarios elevados con un nivel de feminización alto (como la educación y la salud) o, al menos, cercano al 50% (intermediación financiera, investigación y desarrollo).

El documento del Ministerio de Desarrollo Productivo concluye que no hay evidencia de que la inserción productiva diferencial entre mujeres y varones sea un factor explicativo de la brecha salarial de género: “más bien invita a contemplar la posibilidad de comportamiento estratégico de parte de las mujeres, quienes podrían estar eligiendo relativamente más aquellos sectores productivos en los que tienen menor desventaja. Esto sugiere que una estrategia de desarrollo debería incluir políticas sectoriales tendientes a eliminar las paredes de cristal, de manera tal de asegurar que la inserción productiva de los trabajadores se base en criterios de eficiencia económica y no en la búsqueda de mitigar desventajas surgidas de la segregación”.

Respecto a LGBTI+, un primer factor de asimetría se halla en la inexistencia de estadísticas oficiales instituidas y periódicas que permitan visibilizar la situación de esta población en la Argentina. Teniendo en cuenta ese marco, y en base a la poca información disponible, resulta importante destacar la situación específica de travestis y trans, quienes encuentran barreras de acceso al empleo, con fuertes impedimentos para el desarrollo de actividades productivas.

Las trayectorias de vida de travestis, transexuales y transgénero están fuertemente atravesadas por la estigmatización, criminalización y patologización

30 Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dt_2_-_brecha_salarial_de_genero_-_noviembre_2020.pdf

por parte de la sociedad y las instituciones. La criminalización se cristaliza en normativas contravencionales y de faltas que persisten y sustentan situaciones de violencia institucional. Sumado a ello, la exclusión del ámbito educativo, los prejuicios y la expulsión del hogar profundizan la vulneración de sus derechos. Por ende, el acceso al trabajo formal y en condiciones igualitarias es muy dificultoso o casi nulo.

Como se mencionó anteriormente, la "Primera Encuesta sobre Población Trans: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans" (INADI e INDEC, 2012) hecha sobre una muestra de 209 personas, destaca que el 20% de lxs consultadxs manifestó no realizar labores que impliquen una contraprestación en dinero. El 80% restante, informó dedicarse a actividades informales de precaria estabilidad.

2. SALUD

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) la salud es "el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". En nuestro país, el derecho a la salud está consagrado constitucionalmente y representa un ámbito central y estratégico de las políticas públicas. Por esta razón, es fundamental analizar el modo en que la desigualdad entre los géneros estructura las formas en las cuales mujeres y LGBTI+ ejercen el derecho a la salud y acceden a los servicios de atención.

Para dar cuenta de la situación de mujeres y LGBTI+ en relación al ejercicio del derecho a la salud es necesario indagar sobre algunos aspectos, entre ellos, las diferentes coberturas de salud a las que acceden. El Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010 indicó que el 48% de las mujeres y el 44% de varones encuestadxs contaban con obra social; el 10% era titular de prepagas a través de la obra social; el 5% contaba con prepaga por contratación voluntaria; el 1,9% de mujeres y el 1,8% de varones accedían a la cobertura en salud mediante programas y planes estatales de salud y 34% de mujeres no tenía obra social, prepaga o plan estatal mientras que en los varones esta variable representaba un 37% (INDEC, 2010).

A partir de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC,2020) también es posible tener una caracterización sobre el acceso a la cobertura de salud de varones y mujeres. La información correspondiente al primer semestre del año 2020 arroja que el 67,8% de las mujeres cuenta con obra social, prepaga, mutual y/o servicio de emergencia, mientras que el 32,2% accede a tener cober-

tura de salud mediante el acceso al sistema público, planes y seguro públicos. La distribución de los varones según su tipo de cobertura es la siguiente: el 65,3% tiene obra social, prepaga, mutual y/o servicio de emergencia y el 34,6% utiliza el sistema público, planes y seguro públicos.

Entre las razones que explican el mayor acceso de las mujeres a coberturas de salud se identifica, por un lado, la utilización de los servicios de salud de acuerdo a sus funciones reproductivas y por encontrarse expuestas a mayores tasas de mortalidad y discapacidad en comparación con los varones (Ballesteros, 2014). Por el otro, la relevancia de los factores asociados a los estereotipos de género que ubican a las mujeres en el rol de “cuidadoras” de la salud de su entorno genera un mayor reconocimiento de los síntomas y más predisposición a la búsqueda de atención médica, mientras que los mandatos de género en relación a los varones provocan que tiendan a considerar las enfermedades y su atención como un símbolo de debilidad que reduce el acceso a coberturas médicas y las consultas ante las patologías que desarrollan (Gómez-Gómez, 2002).

Uno de los indicadores de vulnerabilidad más importantes en relación a las mujeres y otras personas gestantes son los relativos a la mortalidad materna. El Ministerio de Salud de la Nación estableció que las muertes de mujeres y otras personas gestantes producidas en contextos de embarazo, parto y puerperio durante el período 2016-2018, se agrupan en tres tipos de causales: aborto, causas obstétricas directas (trastornos hipertensivos, edema y proteinuria en el embarazo, parto y puerperio; placenta previa, desprendimiento prematuro de placenta y hemorragia anteparto; hemorragia postparto; sepsis, otras infecciones y complicaciones relacionadas con el puerperio; muerte obstétrica de causa no especificada y otras causas directas) y causas obstétricas indirectas (enfermedades por VIH; enfermedades del sistema circulatorio que complican el embarazo, parto o puerperio; enfermedades del sistema respiratorio que complican el embarazo, parto o puerperio y otras causas indirectas).

En este sentido, la Dirección de Estadísticas e Información en Salud (DEIS) del Ministerio de Salud de la Nación informó que en 2017, el 17,6% del total de muertes de personas gestantes fueron causadas por abortos (DEIS, 2017). Como se mencionó en el apartado sobre Marco Normativo Nacional en materia de igualdad de género, la Ley Nº 27.610 de IVE, sancionada el 30 de diciembre de 2020, regula el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo y la atención postaborto con el objetivo de prevenir las complicaciones y los fallecimientos derivados de prácticas clandestinas e inseguras, facilitar el acceso a la educación sexual y reproductiva de calidad y promover la difusión de información actualizada y veraz sobre los métodos anticonceptivos disponibles,

entre otros aspectos vinculados. La existencia de la ley inicia una nueva etapa en materia de relevamiento de información sobre la práctica, imprescindible para un adecuado monitoreo sobre su acceso en todo el país.

Acceso a la salud de LGBTI+

Al hacer foco en las condiciones de vida específicas de la población LGBTI+, travestis y trans atraviesan segregaciones específicas. A pesar de la dificultad diagnóstica mencionada al comienzo del apartado, existen experiencias a nivel nacional que han coordinado esfuerzos para poder caracterizar la situación sociodemográfica de esta población. Por un lado, en relación a la cobertura de salud, la prueba piloto "Primera Encuesta sobre Población Trans: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans" (INDEC, 2012) reveló que el 80% no tiene obra social, prepaga o plan estatal. También informó que el 86% que realizó tratamientos de hormonización, lo hizo sin el acompañamiento o control médico. Otro dato importante es que 7 de cada 10 personas no realizó intervenciones corporales por razones económicas. Asimismo, 4 de cada 10 personas encuestadas tuvieron experiencias de discriminacion en el ámbito de la salud (INDEC, 2012).

Como resultado de las dificultades del acceso al sistema de salud por situaciones de discriminación, el 30% de las personas encuestadas abandonaron tratamientos médicos en curso y el 50% mencionó haber dejado de concurrir a establecimientos de salud (INDEC, 2012).

Otra experiencia que ofrece una mirada cuantitativa sobre el derecho a la salud de la población travesti trans es el Informe sobre los resultados de la prueba piloto que se realizó en la Ciudad de Paraná (INADI-INDEC 2018). Los resultados del informe señalan que el 68% de las personas encuestadas no tenía cobertura de salud, obra social o prepaga y casi el 20% mencionó haber sido discriminadx por parte de personal administrativo, de seguridad y de la salud de los establecimientos sanitarios.

Otro aspecto revelado en este informe fue que la hormonización es la técnica más utilizada para las modificaciones corporales (57%). Si bien la mayoría de quienes se encontraban cursando tratamientos de hormonización lo hizo con acompañamiento médico (56%), el 32% no accedió nunca a controles profesionales y un 12% lo hizo de manera esporádica. El 38% de las personas encuestadas recibió hormonas por parte de una institución pública (hospitales o centros de salud) y el 15% por programas o planes de salud. Sin embargo, el 44% conseguía las hormonas por su cuenta.

Un punto importante a destacar que pone de manifiesto las dificultades del acceso al sistema de salud para las mujeres y LGBTI+ tiene que ver con la ausencia de perspectiva de género y diversidad en la atención médica. La falta de empatía y de escucha con respeto y conocimiento sobre las desigualdes estructurales entre los géneros reproduce los abusos, la sobremedicación, la discriminación y la violencia institucional. Cuando se trata de problemáticas de salud mental, ligadas a los consumos problemáticos de sustancias psicoactivas o de salud sexual y reproductiva, estas tendencias se refuerzan.

3. EDUCACIÓN

El acceso a la educación es un derecho humano fundamental y un eje central de la historia de lucha de los movimientos de mujeres y del movimiento LGBTI+. Los datos disponibles en el Anuario Estadístico Educativo 2018 del Ministerio de Educación de la Nación (2018) permiten observar que en los niveles primarios y secundarios, las trayectorias educativas entre varones y mujeres tienden a la paridad mientras que en el nivel secundario, las mujeres se gradúan un 12% más que los varones. En el ámbito universitario la tendencia no cambia. La Síntesis de Información Estadísticas Universitarias 2018-2019 elaborada por la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación[31], refiere que en el año 2018 las mujeres constituyeron el 58,1% de la población estudiantil y fueron el 61,2% de lxs egresadxs.

Sin embargo, las desigualdades aparecen de manera flagrante al considerar las barreras que atraviesan las mujeres y LGBTI+ en sus trayectorias educativas. Si bien la tasa de deserción escolar es más elevada para varones que mujeres, debido a la feminización de las tareas de cuidado en el caso de las mujeres la deserción está asociada a la maternidad temprana y al cuidado de otras personas dependientes como hermanxs y adultxs mayores[32].

La estructura de oportunidades y oferta formativa disponible se ve fuertemente condicionada por patrones de género que circunscriben ciertos oficios y carreras a roles “masculinos o femeninos”. El Instituto Nacional de Educación Técnica (INET) realizó diferentes acciones en la última década a fin de superar las brechas de género que persisten en la Educación Técnica Profesional.

31 Ministerio de Educación de la Nación, Secretaría de Políticas Universitarias, Departamento de Información Universitaria. Síntesis de Información Estadísticas Universitarias 2018-2019.

32 De León, G. (2017). Jóvenes que cuidan: impactos en su inclusión social. Documento de

Estas desigualdades en la Secundaria Técnica no solo tienen efectos en la matrícula, en las dinámicas escolares, en el uso y habitabilidad del mobiliario (por ejemplo, los baños) o en los programas curriculares, sino también en las posibilidades que el mundo laboral ofrece a lxs egresadxs una vez terminado el ciclo escolar.

En relación a la población estudiantil universitaria femenina, se evidencia el denominado "efecto Matilda" referido a la insuficiente valoración que históricamente se hace de las mujeres y LGBTI+ en el campo científico, el escaso reconocimiento a sus contribuciones académicas en combinación con el fenómeno por el cual los aportes científicos de las mujeres se acreditan a los varones o ni siquiera son considerados[33].

En este sentido, en nuestro país solo una minoría de mujeres elige estudiar las llamadas "ciencias duras" aplicadas y básicas, es decir, carreras como ingeniería, informática, física y agronomía, consideradas estratégicas para el desarrollo nacional. Según el informe "Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2019-2020" elaborado por la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, sobre la matrícula total en ciencias aplicadas, el porcentaje de mujeres es del 37%, mientras que en ciencias sociales es del 58%, en ciencias humanas del 70% y en ciencias de la salud asciende a 73%.[34]

Específicamente en el área de las ingenierías, en 2017 las mujeres representaban el 20% del total de la matrícula, aunque en algunas áreas como Electrónica o Mecánica, alcanzaban apenas el 4%.[35]

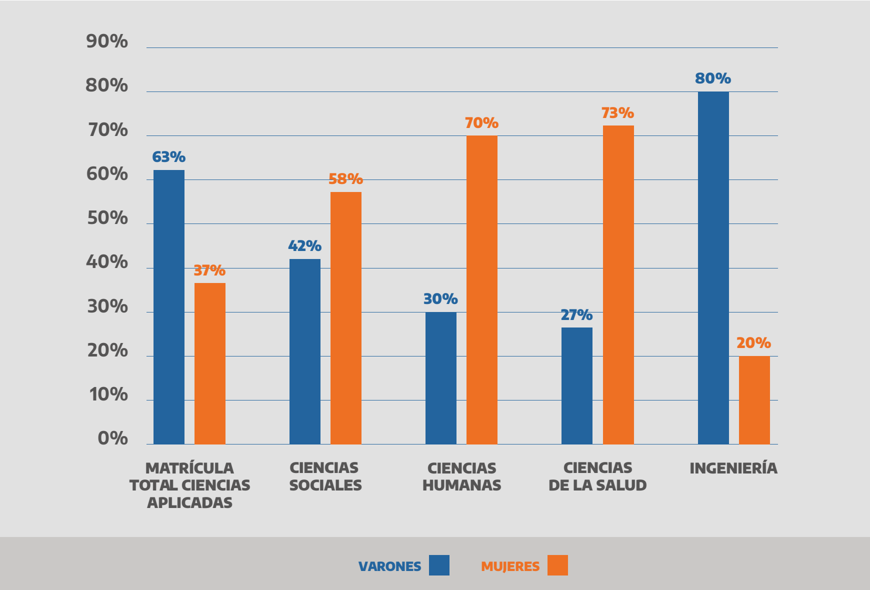
Trabajo N° 158. Buenos Aires: CIPPEC. Disponible en: https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/04/158-DT-PS-Jovenes-que-cuidan-Gimena-de-Leon-2017.pdf

33 Giordano Lerena, R.; Páez Pino, A. (2020). Matilda y las mujeres en ingeniería en América Latina 2. CONFEDI-LACCEI. Mar del Plata, Argentina. Universidad FASTA Ediciones, pág. 27.

34 Ministerio de Educación de la Nación, Secretaría de Políticas Universitarias, Departamento de Información Universitaria. Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2019-2020.

35 Giordano Lerena, R.; Páez Pino, A. (2019). Matilda y las mujeres en ingeniería en América Latina. CONFEDI-LACCEI. Mar del Plata, Argentina. Universidad FASTA Ediciones, pág. 143.

MATRICULACIÓN EN CIENCIAS APLICADAS



Elaboración propia en base al informe “Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2019-2020”. Ministerio de Educación de la Nación, Secretaría de Políticas Universitarias.

El informe citado evidencia una mayor participación de mujeres en el total de estudiantes universitarixs, en el total de lxs graduadxs y también en el total de lxs nuevxs inscriptxs que iniciaron carreras durante 2019. En todas las dimensiones, las mujeres representan casi el 60% del total. Sin embargo, las brechas se presentan en el tipo de disciplina que eligen estudiar. Las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en carreras asociadas a los estereotipos de género que feminizan determinados sectores académicos y laborales: las ciencias sociales, humanas y de la salud. Mientras que en las ciencias aplicadas, y especialmente, en las ingenierías, la brecha entre mujeres y varones se amplía notablemente.

Cabe señalar que travestis y trans atraviesan barreras específicas de acceso y permanencia en el sistema educativo formal en todos sus niveles. Si bien las estadísticas aún no reflejan la inclusión de la población travesti trans en el sistema educativo, los escasos datos disponibles, relevados en la “Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans” (INDEC - INADI, 2012), registran altos porcentajes de abandono escolar a causa de múltiples formas de discriminación, violencias

y exclusión social y la brecha de acceso es aún más evidente a medida que se avanza de nivel educativo. La encuesta da cuenta de que el 20% de las personas encuestadas terminaron el nivel secundario o polimodal, solo el 7% declaró haber cursado un nivel escolar superior al nivel medio, y el 2% dijo haber terminado el nivel terciario o universitario. El 64% tiene aprobado el nivel primario o EGB y el 6% expuso asistir a un establecimiento escolar a pesar de los bajos niveles de escolaridad (INDEC, 2012).

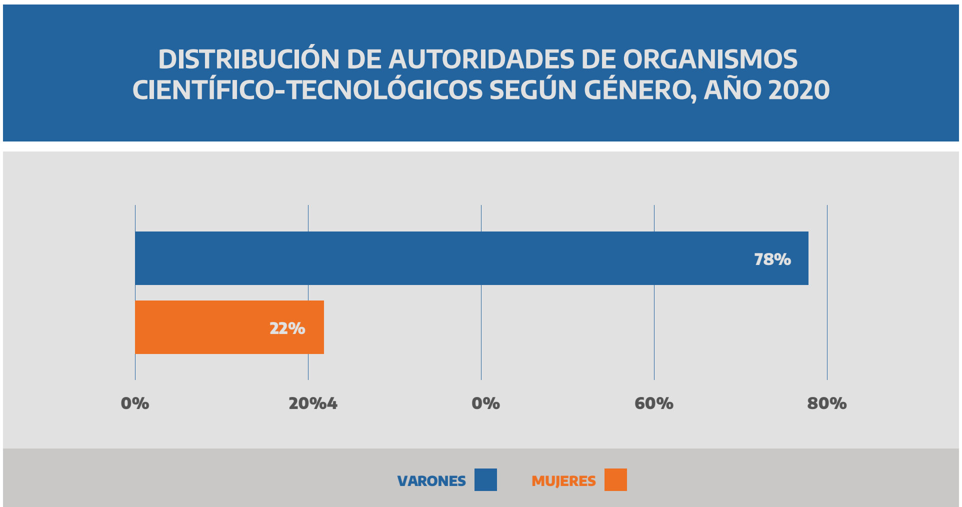
4. CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

En este apartado se hará referencia a dos aspectos fundamentales hacia el logro de la igualdad en la diversidad relacionadas con la ciencia, la tecnología y la innovación. Por un lado, el referido a la participación de mujeres y LGBTI+ en el Sistema Científico y Tecnológico Nacional (SCTN); y por el otro, el relacionado con la brecha digital de género, producto del impacto diferencial por género en el acceso y uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación).

El SCTN no es ajeno a la segregación vertical y horizontal por motivos de género que se verifica en el mercado laboral en general. En relación a la segregación horizontal, el "Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en Ciencia y Tecnología, presentado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación" (2021) permite constatar que las investigadoras se concentran en las ciencias sociales y en las ciencias médicas y de la salud, y permanecen subrepresentadas en las ingenierías y tecnologías (áreas culturalmente relacionadas a los roles y estereotipos asociados con la masculinidad) y en las ciencias naturales y exactas.

En cuanto a la segregación vertical, el informe señala que las mujeres y LGBTI+ tienen una muy baja representación en los puestos de mayor responsabilidad e incidencia en la toma de decisiones en el ámbito científico tecnológico. A mayor nivel jerárquico de los puestos de trabajo, mayor masculinización de la alta gerencia científica y tecnológica. Las mujeres ocupan solo el 22% de los puestos directivos de los organismos de ciencia y tecnología.

Distribución de puestos directivos en organismos de ciencia y tecnología, según sexo, año 2020



Elaboración propia en base al Diagnóstico sobre la situación de las Mujeres en Ciencia y Tecnología 2021, Ministerio de Ciencia y Tecnología de la Nación

Según datos que surgen del mismo informe, algo similar ocurre respecto de la carrera de investigación. Si bien las investigadoras representan el 59,5% del total del personal de investigación, acceden en menor medida a las categorías más altas. Un efecto de esta distribución de posiciones de privilegio ocupadas en su mayoría por varones, según se explica en el informe, es que son los investigadores quienes tienen un mayor acceso a los espacios clave de evaluación de recursos humanos y de proyectos de investigación y desarrollo, generando así un sistema en el cual los varones “seleccionan” a los varones.

Otro aspecto que modela las trayectorias académicas de las investigadoras es el tiempo dedicado a las tareas de cuidado. La “Encuesta de usos del tiempo y brechas de género” realizada por la Universidad Nacional del Litoral en el Sistema científico-tecnológico de la Provincia de Santa Fe durante 2019 señala que: “la distribución del trabajo no remunerado evidencia la mayor parte de los problemas y limitaciones que enfrentan las mujeres y que se relacionan con la falta de tiempo. Así este Informe da cuenta de que las mujeres planifican su maternidad o la retrasan para que no interfiera en su carrera de investigadoras, mientras que a los varones no les modifica de la misma manera la circunstancia de ser padres”.

Un factor primordial al hablar de desigualdades sexo/genéricas en el campo de la ciencia, tecnología e innovación, es la brecha digital. La Asociación Latinoamericana de Integración (2003) la define como aquella que "cuantifica la diferencia existente entre países, sectores y personas que tienen acceso a los instrumentos y herramientas de la información y la capacidad de utilizarlos y aquellos que no lo tienen" .

La brecha digital de género es la diferencia en el acceso y uso de equipos informáticos, dispositivos electrónicos e internet entre varones, mujeres y LGBTI+. Conforme el informe regional titulado "Lineamientos para el empoderamiento y la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en Internet en Centroamérica y República Dominicana", elaborado por la OEA y Instituto Interamericano del Niño, Niña y adolcescente, la denominada "brecha digital de género" no es sino un reflejo de "las desigualdades de género que se presentan en todas las sociedades, basadas en una serie de factores socioeconómicos y políticos que, además, son reforzados por actitudes y creencias culturales arraigadas. En consecuencia, las mujeres y las niñas pueden elegir no conectarse y evitar estar en línea porque existe la creencia de que las mujeres y las niñas no pueden dominar la tecnología" .

Según los principales indicadores relevados por el INDEC en el módulo de Acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación de la EPH (INDEC, 2019), la brecha de género en el acceso a las TIC es estrecha. Si bien los varones presentan indicadores de acceso mayores a las mujeres tanto en lo referido a computadoras, celulares como accedo a internet, no se encuentran diferencias relevantes. Resulta necesario aclarar que la EPH toma como base conglomerados urbanos solamente, dejando por fuera información referida a las áreas rurales.

Sin embargo, cuando se analizan usos de la tecnología que exigen el despliegue de habilidades digitales a un nivel experto, la brecha de género digital reviste carácter problemático debido a la baja participación de mujeres y LGBTI+ en el sector de desarrollo de software y servicios informáticos. Este nivel incluye programación, resolución de problemas técnicos, identificación de necesidades y soluciones tecnológicas, pensamiento computacional, entre otros.

Este aspecto tiene dos consecuencias. Por un lado, la tecnología no es neutral, es decir, reproduce los sesgos de quien la crea y hace necesaria la inclusión de colectivos diversos en la producción de las TIC para que se desarrollen de manera inclusiva; y por el otro, las mujeres y diversidades están por fuera de un sector donde la demanda laboral no está cubierta y el salario de lxs profesionales supera 5 veces al salario mínimo vital y móvil, según el informe

2019 elaborado por el Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos (OPSSI) de la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de Argentina (CESSI). En ese sentido, el informe “Mujeres en la industria del software” presentado por el mismo observatorio en 2020, afirma que del total del talento en el sector solo el 30% está representado por mujeres.

5. CULTURA, ARTE Y COMUNICACIÓN

La igualdad de género en los ámbitos del patrimonio, creatividad y diversidad cultural resulta central para el desarrollo de una vida digna, justa, igualitaria y soberana de cualquier sociedad. La igualdad en la participación, acceso y contribución a la vida cultural es clave para el desarrollo inclusivo y sostenible de la sociedad.

Pese al rol trascendental que tiene el ámbito cultural para traccionar cambios sociales, en línea con lo mencionado en anteriores apartados respecto de otros sectores, las mujeres ocupan también en estos espacios menos lugares jerárquicos. En las ocupaciones culturales, los cargos jerárquicos están representados en un 48% por mujeres, y en las organizaciones culturales comunitarias la diferencia porcentual es mayor, solo el 25% de lxs dirigentes, organizadorxs o gestorxs culturales son mujeres. Este porcentaje se empareja en puestos que no son directivos, por ejemplo, el 56% de lxs voluntarixs o colaboradores eventuales son mujeres (Ministerio de Educación, 2018). Esto permite inferir que las brechas aumentan sustancialmente cuando se trata de puestos de mayor jerarquía y la presencia de mujeres e identidades feminizadas tiende a incrementarse cuando el rango baja.

Además, resulta especialmente notable el hecho de que, según el informe “Organizaciones de medios y género: igualdad de oportunidades para mujeres y personas LGTTBIQ+ en empresas, sindicatos y universidades” realizado por la Asociación Civil Comunicación para la Igualdad y Fundación para el Desarrollo de Políticas Sustentables (FUNDEPS) en 2018, las mujeres representan el 30,35% de lxs trabajadorxs en medios gráficos, digitales, radio y televisión a pesar de ser el 64,02% de lxs egresadxs de las carreras de Comunicación Social. En cuanto a los cargos gerenciales y la propiedad de medios, también existe la dificultad de romper el “techo de cristal”, dado que el 78,28% de quienes ocupan estos cargos son varones y el 21,72% mujeres. Por último, del informe surge que la representación de mujeres y LGBTI+ varía según el tipo de medio: en televisión y radio es donde se encuentran mayoritariamente subre-

presentadas y es en los diarios donde se observa mayor presencia femenina, a pesar de que solo el 15% de las periodistas mujeres firman sus notas en los diarios. (FUNDEPS, 2018).

El “Informe igualdad de género en la industria audiovisual argentina” realizado por el INCAA (2019), arrojó que las mujeres ocupan el 38,24% de los puestos técnicos en largometrajes. A su vez, el documento resalta que del total de egresadxs de carreras de pregrado y grado de Artes Audiovisuales, el 61% son mujeres, contraste que indica “un elevado porcentaje de desocupadas técnicas y profesionales”.

Así como sucede en el mundo del trabajo en general, en la industria cinematográfica las mujeres y LGBTI+ realizan mayormente tareas o roles estereotipados como femeninos. De acuerdo al estudio anteriormente mencionado, mientras que en maquillaje y peinado representan el 81,1% y en arte y vestuario el 79,3%, en las tareas socialmente consideradas masculinizadas ese porcentaje disminuye, como sucede en sonido donde tienen una participación del 16,7%, electricidad e iluminación 15,1%, utilería 8%, hasta tener nula participación en algunos puestos como el grip (técnicos de cámaras e iluminación), INCAA (2019).

Por otra parte, en el cine también se observa la segregación vertical. El promedio general de ocupación de las mujeres en puestos de cabeza de equipo técnico en proyectos cinematográficos es del 39,1% y un dato significativo de esta desigualdad es que de los 238 largometrajes nacionales estrenados en 2018 en salas de Argentina, solo el 19% fueron dirigidos por mujeres.

En conclusión, los datos e información disponibles en este apartado reflejan una disparidad de género en los puestos de decisión, pero también una diferencia en el acceso al trabajo en el ámbito en detrimento de las mujeres y LGBTI+, a pesar de alcanzar mayores niveles educativos. Del lado de quienes trabajan en el ámbito cultural, se observa que aún no se ha podido romper el “techo de cristal” que frena su acceso a puestos de decisión y persisten las barreras que obstaculizan el acceso a puestos considerados masculinos debido a la discriminación por género.

6. DEPORTE

La práctica deportiva es una instancia de formación muy importante en la vida de niñxs, adolescentes y jóvenes y habilita espacios de sociabilidad y desarro-

llo de la salud en todas las etapas de la vida. Sin embargo, el ámbito deportivo como espacio social reproduce segregaciones específicas hacia mujeres y LGBTI+, por tratarse de prácticas que involucran la corporalidad, aptitudes psicofísicas, competencia, entre otras cuestiones.

Históricamente, lo femenino ha sido asociado a la pasividad, la dependencia, la sensibilidad como lo opuesto a la agresividad. Mientras que lo masculino ha sido vinculado a la competencia, la fuerza, la virilidad, el éxito, entre otros atributos. En el terreno del deporte, estas construcciones tienen su correlato y traducción específica: el "mito de la fragilidad física" de las mujeres y LGBTI+.

Pese a los avances notables en términos de visibilización y de participación social en las últimas décadas, y a su incremento concreto en la participación en el deporte, mujeres y LGBTI+ se encuentran en condiciones desfavorables en diversas dimensiones. Entre las principales, se encuentran las referidas al acceso y permanencia en su trayectoria deportiva, en parte porque cuentan con un menor acceso a becas y financiamiento, tanto para su entrenamiento como para participar de las competencias. Además, es un ámbito en el cual se manifiesta con toda claridad la segregación vertical: mujeres y LGBTI+ se encuentran subrepresentadas en las posiciones de liderazgo de las organizaciones deportivas.

Para aproximarse al contexto de desigualdad en el acceso al deporte profesionalizado, se pueden abordar investigaciones sobre la situación de desigualdad de participación en los Juegos Olímpicos. En Argentina, el monitoreo realizado por la organización Grow-Género y Trabajo junto a Taluana Wenceslau y Bárbara Duhau indica que "en los Juegos de Río 2016, Argentina se encuentra entre los países que tienen una representación femenina menor al 40% (solo el 35% de sus atletas son mujeres). No hubo muchos cambios positivos en las delegaciones argentinas en los últimos tiempos, incluso se percibe un descenso entre Pekín 2008 (cerca del 40%) y Londres 2012 (30%)" 36 (Grow, 2016). El informe constata asimismo la segmentación horizontal existente en el ámbito deportivo, expresada en una sobrerrepresentación de mujeres en ciertas disciplinas y una subrepresentación en deportes tradicionalmente asociados al estereotipo de la masculinidad, tales como boxeo y canotaje.

Si se toma como ejemplo al fútbol, uno de los deportes más populares de Argentina, se puede constatar parte del diagnóstico inicial. Aun cuando en

36 Disponible en: http://www.juegosolimpicosygenero.com/p/historia-de-los-jjoo.html

los últimos años el fútbol femenino ha tenido mayor visibilidad, las mujeres y LGBTI+ continúan encontrando dificultades para realizar este deporte. El informe elaborado por el Observatorio de la Igualdad de Géneros en el Deporte de la Defensoría del Pueblo de la provincia de Buenos Aires (2019) refleja que "Respecto a la edad de iniciación deportiva, cabe señalar que a diferencia de lo que sucede con los varones, donde el 92% de las instituciones afirmaron que pueden acceder a la práctica de fútbol entre los 3 y los 6 años, en el caso de las mujeres este dato se reduce a menos de la mitad (46.1%). En el 38.4% de los casos relevados, las mujeres pueden comenzar a practicar fútbol no competitivo recién entre los 10 y 15 años". El informe indica además que, en la mayor parte de los clubes, la participación de mujeres en comisiones directivas no alcanza el 30% del total.

Si bien los desafíos en esta materia continúan siendo considerables, Argentina dio un salto cualitativo por el reconocimiento de los derechos de lxs futbolistxs al lograr el acuerdo entre la Asociación del Fútbol Argentino (AFA) y Futbolistas Argentinos Agremiados para la profesionalización del fútbol femenino y la habilitación de la AFA a la futbolista trans Mara Gómez para jugar en Primera División. La identificación de las situaciones de desigualdad de género dentro del deporte a partir de estadísticas sobre acceso a estas prácticas resulta indispensable para generar políticas que reduzcan estas brechas y construyan otras realidades posibles para lxs deportistas.

7. HÁBITAT Y DESARROLLO TERRITORIAL

En cuanto al hábitat y desarrollo territorial, a diferencia de otros aspectos que hacen a la igualdad en la diversidad, si bien la falta de acceso a la vivienda adecuada de mujeres y LGBTI+ es una realidad, no existen datos suficientes provenientes de fuentes oficiales que permitan dimensionar la situación actual.

Más allá de la imposibilidad de dimensionar de manera cuantitativa la brecha de acceso a la vivienda adecuada y al hábitat sustentable, tanto en contextos rurales como urbanos, la certeza de su existencia se basa en que las formas de habitar el espacio en nuestra vida cotidiana se determinan y estructuran por las relaciones de género. De esta manera, la relación con el ambiente, la posibilidad de acceso a la vivienda y al espacio público revelan barreras de género específicas.

El acceso limitado a la tierra en las zonas rurales, y el desempleo obligan a las mujeres a vivir en zonas urbanas y periurbanas marginadas. Según el Relevamiento Nacional de Barrios Populares (RENABAP, 2019), aproximadamente 4.000.000 de personas (935.000 familias) viven en los 4.416 barrios populares identificados en todo el país. El 63,7% de las viviendas de los barrios populares tiene como responsable del hogar a una mujer, y solo el 31% de las mujeres que residen en estos barrios tienen un trabajo con ingreso. A esta situación socioeconómica se suma la falta de acceso a los servicios básicos. El 88,7% de los barrios no cuenta con acceso formal al agua corriente, el 97,85% no tiene acceso formal a la red cloacal, el 63,8% no cuenta con acceso formal a la red eléctrica y el 98,9% no accede a la red formal de gas natural.

Con respecto a LGBTI+, el informe presentado por el Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género en 2019[37], en el apartado referido a la vivienda afirma que la falta de hogar en esta población puede aumentar la exclusión, la criminalización y la estigmatización y que sin domicilio fijo puede ser difícil o imposible acceder a un empleo, abrir una cuenta bancaria, recibir correo y registrarse con los proveedores de servicios de salud.

Los resultados presentados en la ya mencionada “Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans” (INDEC - INADI, 2012) indican que el 66,5% de lxs encuestadxs habita en viviendas propiedad de su familia o propias, mientras que el 22,3% alquila y el 6,3% reside en una vivienda prestada. Solo cuatro de lxs encuestadxs dijeron haber tenido acceso a algún plan de vivienda y apenas nueve obtuvieron un crédito bancario. Dada la insuficiente cantidad de fuentes oficiales que den cuenta de la situación habitacional de las mujeres y LGBTI+, resultan de utilidad para contar con una aproximación a su situación los relevamientos realizados por las propias organizaciones sociales y políticas que se incluyen a continuación.

Los resultados de la investigación “La revolución de las mariposas” (Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2017) resaltan la temprana edad en la que las mujeres trans y travestis, y en menor medida, los varones trans, son expulsadxs de sus hogares, en una relación directa entre el momento en que expresan su identidad de género y el momento en que dejan de tener una vivienda “familiar” que puedan habitar.

---

37 Disponible en: https://undocs.org/A/74/181

De las personas encuestadas que vivían solas en el 2017, el 65,8% lo hacía desde los 18 años o antes, el 49%, entre los 15 y los 18 años, y un 17% antes de los 15 años. Al pensar las políticas habitacionales, esta cultura del desarraigo evidencia un problema de exclusión. En relación a los alquileres, la mayor proporción de travestis y trans consultadas (el 31%) accede a habitaciones de hoteles familiares o pensiones, un tipo de vivienda considerada precaria por el Ministerio de Hacienda de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La siguiente categoría es la del inmueble "tomado" en un 18,3% en condiciones de precariedad, inestabilidad e inseguridad aún mayor. Otro 18% viven en habitaciones de casas. Por último, cabe señar que otra condición de agravamiento de la situación habitacional son los precios, que para las personas travestis trans suelen ser mucho mayores que para las personas cis para un mismo inmueble.

8. AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Así como el impacto del cambio climático afecta de forma desigual a los países desarrollados y a los países en desarrollo, las mujeres, LGBTI+ y varones viven el impacto del cambio climático de manera diferenciada. En el caso de Argentina, las inundaciones y las sequías son las amenazas más habituales (incrementadas por los efectos del cambio climático) que ponen en peligro a la actividad agrícola y, en consecuencia, a las poblaciones que la realizan. Las desigualdades se ven profundizadas aún más en las zonas rurales por la falta de acceso a servicios básicos, tales como el agua potable, educación, acceso a la tierra y capacitación para mitigar los efectos del cambio climático. Las mujeres y LGBTI+ indígenas y campesinxs viven en condiciones de aislamiento que se traducen en una mayor exposición al riesgo y a una menor capacidad de responder a los impactos del cambio climático.

Al mismo tiempo, las mujeres no tienen acceso a la tierra de igual manera que los varones. A nivel nacional, según el Censo Nacional Agropecuario realizado por el INDEC en 2018, sólo el 20% de quienes administran las explotaciones agropecuarias son mujeres. Sumado a ello, las mujeres trabajadoras agrícolas se encuentran en la informalidad laboral, lo cual aumenta su vulnerabilidad ante los desastres, debido a su poca capacidad de autonomía económica, el aumento de la posibilidad de pérdida del empleo y el limitado acceso al crédito.

Las cifras aportadas por el Relevamiento Nacional de Barrios Populares (RENABAP, 2019) señaladas en el apartado precedente dan cuenta de que el 63,7% de las viviendas de los barrios populares tiene como responsable del

hogar a una mujer y de los grandes déficits de acceso a los servicios básicos que existen en esas zonas. Estos últimos se vinculan con mayores riesgos de exposición al agua y ambiente contaminados. A su vez, estos barrios se encuentran en áreas geográficas expuestas a amenazas no sólo de origen natural, sino también provocados por la actividad humana.

Desde una mirada interseccional es importante mencionar que los cambios en el ambiente y los desastres también afectan de forma diferenciada a mujeres y LGBTI+ con discapacidad, ya que se presentan barreras físicas durante la evacuación, la respuesta (con refugios no inclusivos) y la reconstrucción.

En síntesis, se evidencia que las condiciones de desigualdad requieren del diseño de políticas ambientales con un enfoque de género e interseccionalidad, para reforzar las autonomías de mujeres y LGBTI+ ante los efectos del cambio climático y otros desastres y no producir riesgos futuros. En este sentido, es fundamental generar la participación de las mujeres y LGBTI+ en las decisiones económicas, sociales y ambientales, pilares del desarrollo sostenible. Asimismo, es vital identificar localmente los problemas que afectan a las poblaciones y las soluciones específicas y diferenciadas para los sectores sociales en situación de mayor vulnerabilidad.

9. PARTICIPACIÓN EN LA VIDA SOCIAL Y POLÍTICA

Los espacios tradicionales de participación política, como son los partidos, los sindicatos y las organizaciones civiles de diversa índole, se caracterizan por encontrarse, en su mayoría, fuertemente masculinizados. La figura hegemónica de quien participa, conduce, representa y lidera, es la del varón blanco, propietario, letrado y heterosexual. Esa hegemonía tiene el efecto de deslegitimar y desacreditar el desenvolvimiento público y político de mujeres y LGBTI+, limitación y segregación que se profundiza en el caso de las mujeres y LGBTI+ afrodescendientes, indígenas, rurales y de sectores populares. Asimismo, la falta de espacios de cuidado en los ámbitos de participación -que responden a estereotipos vinculados a la división sexual del trabajo- dificulta que mujeres y LGBTI+ cuenten con tiempo suficiente para incursionar en la arena política.

En lo que respecta a la **participación en el sistema político vigente**, incluso reconociendo el avance que significa la aplicación de medidas de acción afirmativa, las barreras de género actúan de diferentes maneras provocando invisibilización y falta de reconocimiento. Aún cuando la Argentina presenta avances sustantivos en materia de legislación de cupo y paridad que le per-

miten ubicarse a la vanguardia regional, persisten desafíos de peso de cara a alcanzar la igualdad en los lugares de participación y decisión en el ámbito público-político.

En lo que respecta al Poder Legislativo, en el año 2017 entró en vigencia la Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (Ley Nº 27.412) para los cargos electivos nacionales. Este hecho implicó un hito histórico en materia legislativa e implicó cambios sustantivos en el modo en que los partidos políticos negociaron las candidaturas. Su implementación reciente permite inferir que la paridad podrá alcanzarse recién a partir de las elecciones de 2021. A la fecha, el porcentaje de representación de mujeres en la Cámara de Diputadxs de la Nación (HCDN) asciende al 42,8% mientras que en el Senado de la Nación (HCSN) las bancas ocupadas por mujeres representan el 36,6%, según datos del Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria.

Otro dato relevante sobre las disparidades que aún enfrentan las mujeres en la HCDN es que desde 2018 y hasta la fecha ninguna forma parte de la mesa de autoridades de la Cámara. En cuanto a la **conformación de los bloques**, la HCDN está integrada por 19 bloques políticos, de los cuales solo tres, que son además monobloques, son presididos por mujeres, lo que representa el 16% del total. Mientras tanto, los bloques políticos mayoritarios -que reúnen al 90% de lxs diputadxs- están presididos por varones.

Participación política en las legislaturas provinciales y concejos deliberantes

En cuanto a la participación de las mujeres y LGBTI+ en las legislaturas provinciales, resulta relevante resaltar que en los últimos años se dieron avances sustantivos en materia legislativa. Hasta las elecciones de diciembre de 2019, eran 10 las provincias que aún no contaban con esta ley. A lo largo del 2020 la paridad se sancionó en 7 provincias argentinas (La Rioja, San Juan, Santa Fe, Entre Ríos, La Pampa, San Luis y Jujuy) restando tan solo tres provincias que no cuentan a la fecha con leyes que garanticen la paridad en la participación política de las mujeres.

Poder Ejecutivo Nacional

La brecha en la participación por motivos de género también existe en el **Poder Ejecutivo**, tanto nacional como de las provincias y municipios, donde persiste

el desafío y la necesidad de incrementar las acciones afirmativas que tiendan a la paridad. En relación a los cargos de las autoridades superiores en el Sector Público Nacional (ministrxs, secretarixs y subsecretarixs del gabinete nacional), el informe “Brecha de Género en el acceso a los cargos directivos en la administración pública nacional”[38] presentado por la Secretaría de Gestión y Empleo Público en el 2020, indica que en marzo de 2020 las mujeres representaban el 31,60% de los cargos en autoridades superiores. Si bien es un número alejado de la paridad, implica un incremento sustancial respecto del promedio de mujeres durante el período 2009- 2019, que apenas superaba el 21%.

Participación de mujeres y LGBTI+ en los poderes ejecutivos provinciales y gobiernos locales

Del total de las provincias argentinas, solo 2 tienen gobernadoras, Río Negro y Santa Cruz, y 6 tienen vice-gobernadoras: Buenos Aires, Chaco, Entre Ríos, La Rioja, Santiago del Estero y Tierra del Fuego. Según el informe “Del voto femenino a la democracia paritaria” presentado por la Subsecretaría de Asuntos Públicos del Ministerio del Interior de la Nación (2020), del total de los municipios del país (1169), el 12% son conducidos por mujeres (140).

Poder Judicial

Con relación a la participación por géneros en el Poder Judicial, el Mapa de Género de la Justicia Argentina elaborado en 2019 por la Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN)[39] provee datos de distribución por género a nivel nacional y local. La construcción del Mapa se realiza a partir del “aporte de todas las jurisdicciones Federales, Nacionales y Provinciales, quienes cada año recolectan los datos primarios y los remiten a la OM/CSJN”.

La información correspondiente al año 2019 grafica la configuración del denominado “techo de cristal” o segregación vertical ya que, si bien el total del sistema de justicia está conformado mayoritariamente por mujeres (56%), se encuentran en mayor proporción entre el personal administrativo (61%) y el

38 Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/brecha_de_genero_en_la_apn_2009-2020.pdf

39 Disponible en: https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/

funcionariado (61%), en menor medida en los cargos de magistradxs, defensorxs, y fiscalxs (44%) y con menos representación aun entre las máximas autoridades judiciales (28%).

El mismo Mapa indica que de un total de 178 ministrxs de Cortes y Tribunales Superiores, defensores y procuradores generales de las provincias, sólo el 28% y 72% son varones. Entre lxs magistradxs, defensorxs, procuradorxs y fiscales también son mayoría los varones (56% de varones y 44% de mujeres).

El fuero con competencia federal registra mayores niveles de desigualdad, en el 2019 el 79% de los juzgados federales tenían titulares varones. Similar es la situación de otras instancias y en los ministerios públicos: el 79,2% de los tribunales orales federales en lo criminal es ocupado por varones al igual que el 75,5% de los cargos de magistrados de las cámaras de apelaciones federales, el 70,2% de los cargos de las defensorías oficiales del fuero y el 79,8% de los cargos de las fiscalías federales (Mapa de Género de la Justicia Argentina, 2019).

Por otro lado, las mujeres se concentran mayoritariamente en cargos vinculados a los fueros de familia y aquellos con competencia en niñez y adolescencia, ramas del derecho asociadas a estereotipos “femeninos”, mientras que en el fuero comercial, contencioso administrativo o penal hay mayor representación de varones por ser actividades asociadas a roles propios de la masculinidad (Ministerio Público Fiscal, 2018).

Poderes judiciales provinciales

Durante el 2019, el 30% del total de personas que ejercieron el cargo de Ministrx (el más alto) fueron mujeres; magistradxs un 43%; funcionarixs un 64% y empleadxs administrativxs un 62%. Como se verifica a nivel nacional, aun cuando la mayoría del personal de los poderes judiciales provinciales es femenino (58%), el vértice superior de los cargos se mantiene mayoritariamente masculino y la base es mayormente femenina (Mapa de Género de la Justicia Argentina, OM/CSJN, 2019).

---

verDocumentoById?idDocumento=70

Partidos políticos

A pesar de contar con referentes mujeres de relevancia en todo el arco político partidario nacional, en pocas ocasiones son autoridades máximas de sus partidos o encabezan listas en los procesos electorales. Según un relevamiento propio realizado por el OVyDPRG del MMGyD sobre información pública disponible en los sitios web y redes sociales de los 44 partidos de orden nacional oficializados, solo un 23% tiene mujeres presidentas o figuras de máxima autoridad. Se ha registrado que en el 66% de los casos quienes ejercen la autoridad máxima dentro del partido son varones[40]. Si bien la participación pública política de las mujeres y LGBTI+ ha ido aumentando a partir del continuo e histórico accionar de los movimientos de mujeres, feministas y de la diversidad, aún se encuentra muy lejos de la paridad. Las mujeres, y aún mucho más LGBTI+, siguen estando subrepresentadxs en la vida pública política de la sociedad.

Participación sindical y en organizaciones políticas

La Ley N° 25.674 de Cupo Sindical, sancionada en el año 2002, estableció un mínimo del 30% de representación femenina para cargos electivos y representativos, siempre y cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de la planta de trabajo. Sin embargo, a 18 años de su puesta en vigencia, su cumplimiento presenta dificultades y da cuenta de la necesidad de seguir concentrando los esfuerzos coordinados en garantizar una mayor presencia de mujeres y LGBTI+ en puestos de conducción sindical.

En relación a la participación sindical, un informe de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación refleja que, del total de secretarias, subsecretarias y prosecretarias a cargo de mujeres en los sindicatos, el 74% abordan temáticas de género, igualdad o servicios sociales. En el mismo documento, al hacer foco en la participación de las mujeres en las comisiones de negociación, se mues-

40 Cabe aclarar que el 11% de los partidos no cuenta con información disponible sobre quienes ocupan los cargos de mayor autoridad.

tra que un 30% no refleja participación femenina[41].

En relación a la **participación política** de LGBTI+, **específicamente en organizaciones políticas o sociales**, la “Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgénero y Hombres Trans. Informe Técnico de la Prueba Piloto” (INDEC, INADI, 2012) refleja que, de las personas entrevistadas, solo un 10% participan en política y un 25% en organizaciones sociales. Los bajos porcentajes de participación indican la necesidad de redoblar los esfuerzos toda vez que el acceso a estos espacios implica un derecho que posibilita el ejercicio de otros derechos fundamentales.

10. CUIDADOS

El concepto de cuidados refiere a aquellas “actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad” (Rodríguez Enríquez y Marzoneto, 2016). Representa, por lo tanto, una dimensión central del bienestar social e incluye “el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza, compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros)”, (Rodríguez Enríquez y Marzoneto, 2016).

El cuidado permite atender las necesidades de las personas que requieren cuidados por su edad o por sus condiciones/capacidades (niñxs, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las que podrían auto proveerse dicho cuidado (Rodríguez Enríquez, 2015). Esta actividad puede ocurrir en forma no remunerada, basada en lazos familiares o comunitarios, proveerse en el sector público o puede estar comercializada y ser adquirida en el mercado (MMGyD, Mesa Interministerial de Cuidados, 2020).

Los cuidados revisten una importancia central en relación al sostenimiento de la vida y de nuestra economía, y la organización social de esta actividad implica diferentes actorxs: quienes producen cuidado (Estado, mercado, co-

41 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2015), Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, “Las mujeres en el mundo del trabajo”, disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf

munidad y familias) y quienes los reciben o requieren. En este sentido, las redes de cuidado (Pérez Orozco, 2006) están conformadas por personas que proveen y reciben cuidados, pero también por legislaciones y regulaciones, tramas mercantiles y comunitarias, todas ellas prácticas dinámicas y, por lo tanto, transformables.

Ahora bien, los cuidados adquieren una relevancia muy particular cuando nos referimos a la autonomía económica de las mujeres y LGBTI+ asociadas al rol de cuidado. Esto es así porque afecta de manera directa su inserción laboral y es ahí donde se encuentra el núcleo duro de las desigualdades por motivos de género, estrechamente vinculadas a la división sexual del trabajo que regula las esferas de lo público y lo privado, asociadas a lo productivo y lo reproductivo, respectivamente.

La organización al interior de los hogares en relación al tiempo dedicado, tanto al trabajo doméstico no remunerado como al trabajo remunerado, es fundamental para el bienestar y para sostener las condiciones de vida de las personas. La actual organización de los cuidados es el eje de las desigualdades entre los géneros y de diversas inequidades sociales. Este aspecto fue históricamente invisibilizado social, cultural y económicamente librado a decisiones en la esfera privada de las familias o comunidades.

La información proveniente de la Encuesta Nacional sobre Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo (INDEC, 2014) permite caracterizar la tasa de participación en las actividades remuneradas y horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado según el género. En promedio, las mujeres dedican al trabajo doméstico y de cuidado aproximadamente el doble de horas que los varones, especialmente en edades reproductivas, y esta brecha se acorta a partir de los 60 años. Esta situación afecta de manera diferencial su acceso y permanencia a diferentes espacios, especialmente al mercado de trabajo pero también su participación social y política y sus posibilidades de ocio y descanso.

Según la encuesta, las mujeres realizan más del 75% de las tareas domésticas no remuneradas. Además, el 88,9% de las mujeres que participan en estas tareas, les dedican en promedio 6,4 horas diarias mientras que los varones lo hacen en un promedio de 3,4 horas cada día. Solo el 57,9% de los varones participan en las tareas de cuidado.

Ahora bien, si analizamos la dimensión del Trabajo de Cuidados No Remunerado (TDCNR), observamos que su aporte es de enorme relevancia al sistema productivo argentino. El Ministerio de Economía (Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género [DNEIG], 2020) midió este aporte al calcular cuánto

costarían esas actividades si fueran remuneradas. Se obtuvo que el aporte del TDCNR al PBI es de 15,9% (valor que está alineado con resultados de otros países de la región, que varían entre un 15% y un 24%) y es el sector de mayor aporte en toda la economía, seguido por la industria (13,2%) y el comercio (13,0%).

Para entender el alcance de las situaciones de desigualdad, y los impactos negativos que genera, debemos mencionar:

- La inequitativa distribución del trabajo de cuidados aumenta la feminización de la pobreza y forma parte de las causales de las brechas en el mercado de trabajo, salariales y de paridad.
- La subsistencia de regulaciones y marcos normativos que condicionan la distribución igualitaria de las tareas de cuidado (por ejemplo, las licencias por paternidad vigentes).
- El incremento en la carga de tareas de cuidado sobre mujeres y LGBTI+ a partir de la de la emergencia sanitaria por COVID-19.
- El impacto de la sobrecarga del cuidado en las familias y sus características según vivan en zonas rurales y urbanas.

La inequidad en las trayectorias laborales provocada por la distribución social de los cuidados también tiene su impacto en la situación económica de las mujeres mayores dado que tienen menos años de aporte por no haber podido acceder sostenidamente a empleos registrados.

Según datos de la Agencia Nacional de Seguridad Social (ANSES, 2019), las mujeres representan el 39% de las beneficiarias del régimen general contributivo de jubilaciones y pensiones mientras constituyen el 58,6% del total de la población mayor de 65 años. Sin embargo, dentro del régimen por moratorias, las mujeres alcanzan el 73% del total. Este último dato adquiere aún más relevancia si se tiene en cuenta que para 2019, el 64,8% de lxs beneficiarixs de jubilaciones accedieron a ella a través de una moratoria (ANSES, 2019). A su vez, el 87,6% de las jubilaciones con moratoria corresponden a quienes perciben haberes mínimos. Esto explica, en parte, la brecha de género en las jubilaciones, ya que las mujeres perciben una media de $18.611 que se contrasta con una media de $21.195 para los varones (DNEIG, 2020).

La organización social actual del cuidado es un factor de reproducción de la desigualdad social y de género. Así como las mujeres realizan más trabajo

no remunerado que los varones, las mujeres de menos recursos económicos hacen en promedio más trabajo no remunerado que las mujeres de más recursos. Las mujeres más pobres tienen más demandas de cuidados y menos posibilidades de resolverlas si el Estado no lo garantiza (MMGyD, Mesa Interministerial de Cuidados, 2020).

En esta línea, según datos de la Encuesta Nacional sobre la Estructura Social, el 26% de los hogares de altos ingresos contrata servicio doméstico, mientras que sólo el 3% de los más pobres puede hacerlo (Faur y Pereyra, 2018). Asimismo, sólo 11% de lxs niñxs entre 0 y 2 años asiste al jardín “maternal”, 7% en los hogares pobres y 30% en los ricos (Faur y Pereyra, 2018). En particular, la oferta pública de esos jardines cubre solamente el 6% de lxs niñxs. Entre niñxs de 2 a 4 años, el 34% asiste a jardín público (Faur y Pereyra, 2018) con fuertes diferencias regionales. Además, solo el 10% de los hogares tiene apoyo extra-doméstico para el cuidado de niñxs, personas mayores y con alguna patología o discapacidad. La opción comunitaria, crucial en muchísimos territorios, cubre un porcentaje menor (Perona y Schiavoni, 2018).

A nivel nacional, siguiendo la Clasificación Nacional de Ocupación elaborada por INDEC, el sector del cuidado lo conforman dos grandes subgrupos: ocupaciones del servicio doméstico y ocupaciones del cuidado y la atención de las personas, en todas sus jerarquías y calificaciones. De acuerdo a la información que se desprende del siguiente gráfico, entre las jefas de hogares monomarentales, el 26,3% se dedica al sector cuidados asociados al servicio doméstico. Dicho valor resulta 5 puntos superior al registrado para las jefas en general. En el caso de los jefes varones, dicha proporción resulta mínima, alcanzando el 0,4%. Esta situación pone en evidencia la división de roles de género en cuanto a las tareas de cuidado rentadas.

Según la última Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS, 2018), en Argentina hay cerca de 1,4 millones de trabajadoras domésticas. Esta fuerza de trabajo representa el 5,6% del empleo, el 17,4% de las mujeres ocupadas y el 22% de las mujeres asalariadas. Estas cifras muestran la relevancia de esta ocupación para el empleo femenino, así como la feminización del sector: prácticamente la totalidad de quienes desarrollan esta actividad (el 99,3%) son mujeres.

Discapacidad y género

Existe escasa estadística oficial sobre la desigualdad de género y su impacto sobre personas con discapacidad en Argentina. El Censo Nacional del año 2010 estimó más de 5 millones de personas con discapacidad, de las cuales, el 56 % son mujeres. Asimismo, el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad realizado por el INDEC en 2018[42] refiere que 1 de cada 10 mujeres es una mujer con discapacidad. La relación género-discapacidad origina condiciones particulares de exclusión y discriminación que perjudican fuertemente a las mujeres con discapacidad. Sobre el acceso a la educación, el 8% de las mujeres con discapacidad no sabe leer ni escribir, y entre las que accedieron al sistema educativo, solo el 20% terminó el nivel secundario (INDEC, 2018).

A este diagnóstico se agrega que la desigualdad también es experimentada en términos de participación en el mercado de trabajo, lo que redunda en falta de autonomía económica: solo 3 de cada 10 mujeres con discapacidad son económicamente activas y la tasa de empleo es del 26 %, mientras que en varones con discapacidad es del 40% (INDEC, 2018).

Además, solo 3 de cada 10 mujeres cuentan con Certificado Único de Discapacidad (CUD) (INDEC, 2018). Este dato resulta relevante para pensar la desigualdad de género en esta población si tenemos en cuenta que el certificado de discapacidad es una elección, pero también un requisito para el acceso a un gran número de derechos y políticas de equiparación de oportunidades en nuestro país: pases en transporte, acceso a los cupos laborales, acceso a prestaciones en salud de cobertura total para personas con discapacidad, entre otras. De las personas con discapacidad certificadas con CUD, un 46,2% son mujeres y el 53,8% son varones. Entre las mujeres certificadas, solo el 9,9% manifestó encontrarse trabajando, un 4,6% menos que los varones en esa categoría. Las mujeres certificadas que no trabajan alcanzan un 90,1%, un 4,6% más que los varones en la misma categoría (INDEC, 2018).

42 INDEC, Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad: resultados definitivos 2018, 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires:Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC, 2018. Disponible en https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf

Mujeres y LGBTI+ afrodescendientes

La presencia afroargentina en el país se encuentra históricamente invisibilizada, hecho que se expresa en la escasez de estadísticas oficiales y la falta de información demográfica. La ausencia de datos desagregados es parte de un sistema estructural de racismo y discriminación que caracteriza al país desde su fundación como Estado-Nación en el siglo XIX. En el año 2010, el Censo Nacional de Población incorporó, por primera vez, la pregunta sobre el reconocimiento como afrodescendiente de algún/x integrante del hogar encuestado. Este hecho no solo buscó relevar datos sobre este grupo en particular, sino, fundamentalmente, dar un paso hacia la visibilización de la diversidad étnica y cultural que conforma la Argentina.

Los datos que se desprenden del Censo Nacional 2010 muestran que la mayoría de lxs afrodescendientes que viven en el país (92%) son argentinxs y habitan en 62.642 hogares (150.000 personas) en las 24 jurisdicciones del país. Del 8% restante, el 80% nacieron en América Latina y solo el 9%, en países de África. En cuanto a la distribución territorial, la mayor concentración se da en el Gran Buenos Aires (37.520 personas), seguida por el interior de la provincia de Buenos Aires, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Entre Ríos, Santa Fe y Córdoba.

En cuanto a la situación particular de las mujeres y LGBTI+ afro en Argentina, existen pocos datos oficiales además de los ofrecidos por el censo. Es destacable, sin embargo, la investigación "Certificar nuestra existencia", llevada a cabo por la Asociación de Mujeres Afrodescendientes en la Argentina durante el año 2016 en La Matanza[43]. El documento expresa, a través de testimonios y de datos cuali-cuantitativos, algunas especificidades respecto a las formas de discriminación atravesadas por las mujeres y LGBTI+ afrodescendientes desde pequeñxs, malestares que afectan su salud (depresión, pánico, aislamiento, enojo) o mandatos familiares (educación, blanqueamiento) que, sumados a los condicionamientos sociales, lxs constriñen continuamente. La cosificación e hispersexualización de los cuerpos de lxs jóvenes, mujeres y LGBTI+ negrxs, la extranjerización, el vacío representacional, se suman al menosprecio por su historia y por el reconocimiento de sus identificaciones, especialmente durante el período escolar.

43 Es importante tener en cuenta el alcance parcial de esta investigación, toda vez que sus conclusiones no pueden aplicarse a toda la población afro residente en el país.

Mujeres y LGBTI+ de la ruralidad

Las mujeres y LGBTI+ rurales constituyen un colectivo de enorme heterogeneidad. Al respecto, el informe del año 2017 de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) destaca que su diversidad se manifiesta de distintas maneras: en la forma de vida, los lugares que habitan (campos, bosques, selvas y áreas próximas a los cursos de las aguas); la organización social y la variedad de actividades que desarrollan.

Adicionalmente, es preciso considerar que su lugar de residencia puede ser un paraje a enormes distancias del área urbana más próxima como también un enclave rural dentro de una zona urbanizada -tal como sucede con los cordones frutihortícolas que abastecen a las grandes ciudades de nuestro país-.

Es así que la diversidad de mujeres y LGBTI+ presentes en el mundo rural puede expresarse por las actividades que desarrollan: agricultorxs, recolectorxs, pescadorxs, lanerxs, ganaderxs, tamberxs, apicultorxs, horticultorxs, tareferxs, floricultorxs, pastorxs, cosecherxs, avicultorxs, esquiladorxs, corralerxs, criadorxs, tractoristxs, jornalerxs, empacadorxs asalariadxs, participantes incluso en actividades no agrícolas que tienen lugar en el medio rural (tales como las artesanías); y también por las interrelaciones culturales y territoriales que lxs definen como tales.

Es dable destacar que, en contextos rurales, las mujeres y LGBTI+ son lxs principales responsables de la transmisión del conocimiento sobre la historia de sus pueblos y los saberes técnicos en el manejo agroecológico, la selección de semillas, la reproducción de plantas en extinción o los usos medicinales de las hierbas. Sin embargo, estos conocimientos muchas veces no se valoran o, cuando se sistematizan y centralizan, las agricultoras son excluidas. Frente a tal realidad, las mujeres organizadas en movimientos agroecológicos reivindican su protagonismo, incidiendo así en las propias formas de organización de los movimientos rurales, y pujando por la soberanía alimentaria. Es así que puede verse en toda la región el creciente protagonismo de las mujeres en la defensa de sus territorios, de la biodiversidad y en el mantenimiento socioeconómico y cultural de las comunidades donde viven.

Debido al tipo de desarrollo agrario de nuestro país, solo una parte de las mujeres y LGBTI+ rurales son trabajadorxs asalariadxs, mientras que la mayor participación se da en trabajos agrarios temporarios que alternan entre la actividad en la propia unidad productiva y la actividad extra predial. Según datos del último Censo Nacional de Población, las mujeres asalariadas en el sector rural representan el 17,7% del total de asalariadxs agrarixs (este porcentaje refiere a trabajo registrado permanente).

Mujeres y LGBTI+ indígenas

En relación a mujeres y LGBTI+ indígenas de nuestro país es preciso mencionar que históricamente, la variable étnica no formó parte de los censos y estadísticas de población, lo que provocó una ausencia sostenida de información para el diseño de políticas públicas que lxs consideraran integralmente. Recién en el Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda del año 2001 esta variable fue incluida a través de la pregunta sobre el autoreconocimiento como descendiente de un pueblo indígena. El Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010 incorporó la metodología del autoreconocimiento y la profundizó, generando como resultado una mayor visibilización sobre su distribución territorial y algunas de sus características demográficas, educacionales y habitacionales, entre otras.

Para el año 2010, la población originaria se componía de 955.032 personas, que representaban el 2,38 por ciento del total de la población de nuestro país y formaban parte de los 31 pueblos indígenas distribuidos en el territorio: Atacama, Ava Guaraní, Aymara, Chané, Charrúa, Chorote, Chulupi, Comechingón, Diaguita-Calchaquí, Guaraní, Huarpe, Kolla, Lule, Maimará, Mapuche, Mbyá Guaraní, Mocoví, Omaguaca, Ona, Pampa, Pilagá, Quechua, Rankulche, Sanavirón, Tapiete, Tehuelche, Toba (Qom), Tonocote, Tupí Guaraní, Vilela, Wichí, entre otros. El análisis de los datos reveló que el 49% de la población indígena censada eran mujeres mientras que el 51% restante eran varones.[44]

La vulneración histórica y estructural que atraviesan las mujeres y LGBTI+ indígenas como resultado de la intersección de su género, etnia, edad y, en la gran mayoría de los casos, por encontrarse en situación de pobreza, tiene origen en la construcción y reproducción de estereotipos que provocan múltiples opresiones. Esta desigualdad estructural tiene un impacto directo en el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales.

Las mujeres y LGBTI+ indígenas tienen un rol preponderante en sus comunidades y pueblos para la autodeterminación de sus pueblos, el reconocimiento de los territorios como propiedad comunitaria, la difusión de sus lenguas, usos, costumbres y la preservación de su espiritualidad. Por estas razones, toda vulneración de sus derechos individuales implica una afectación colectiva.

44 INDEC (2010), Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas.

En relación al acceso a derechos, de los datos relevados en el Censo 2010, más del 47% de las mujeres mayores de 10 años pertenecientes a algún pueblo indígena sabía leer y escribir, mientras que del total de personas analfabetas relevadas (29.048), el porcentaje de mujeres era sustancialmente mayor (56%).[45] Por su parte, la "Encuesta de condiciones de vida de pueblos originarios" realizada entre el Instituto Nacional de de Asuntos Indígenas (INAI) y la Dirección Nacional del Sistema de Información, Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales (SIEMPRO) del año 2015 arrojó que del total de personas relevadas mayores de 25 años, el 58,4% de las mujeres no contaban con instrucción formal o tenían el nivel primario incompleto mientras que en varones ese porcentaje era del 50%. En relación al nivel secundario, el 8,9% de las mujeres no acreditaba el cumplimiento de ese trayecto formativo en contraste con los varones, cuyo porcentaje era mayor (13,1%).[46]

Por otro lado, esa misma encuesta relevó que el 76% de la población indígena no contaba con cobertura de salud y, de este total, el 75% eran mujeres[47]. En la dimensión laboral, la población indígena mayores de 14 años ocupada ascendía al 55%, llegando al 45% entre las mujeres y al 64% en el caso de los varones. Entre las personas de 25 a 65 años, el porcentaje de mujeres ocupadas era del 55% mientras que el porcentaje de inactivas ascendía a un 41% (en contraste con los varones, cuyo total de ocupados ascendía a un 81% mientras que los inactivos eran el 13,5%). De esta forma se evidenció que la brecha de género en el empleo era de casi el doble (alrededor de 26 puntos porcentuales).[48]

A ello se agrega que dos tercios de las personas ocupadas –sin distinción de edad– desarrollaban sus actividades en el interior de las comunidades donde residían, siendo más frecuente entre las mujeres (77%).[49] Asimismo, la tasa de trabajadorxs asalariadxs era significativamente baja: solo el 36% se desempeñaba en esa condición y en relación a la segregación por género, los varones representaban el 40% y las mujeres un 28%, incluyendo el servicio doméstico.[50] Por su parte, en el total de lxs trabajadorxs asalariadxs y cuentapropistas, ocho de cada diez carecían de aportes a la seguridad social, situación que se agravaba en el caso de las mujeres.[51]

---

45 Íd.

46 INAI, SIEMPRO (2015), Resultado de la Encuesta "Condiciones de vida de familias, grupos convivientes y comunidades indígenas en la Argentina", disponible en https://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/12/53-Documento-Encuesta-Comunitaria-INAI.pdf pág. 31.

47 Íd., pág. 32.

48Íd. pág. 38.

49 Íd.

50 Íd. pág. 40.

51 Íd. pág. 41

5 / El Plan Nacional Igualdad en la Diversidad 2021-2023

5.1 Dimensiones programáticas

Las dimensiones que ordenan las acciones diseñadas en este Plan distinguen los sectores en los cuales se evidencian desigualdades y sobre los que este Plan pretende incidir. Estos ámbitos organizan la matriz de planificación estratégica del Plan y son:

1 / TRABAJO, EMPLEO y PRODUCCIÓN
2 / SALUD
3 / EDUCACIÓN
4 / CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
5 / CULTURA, ARTE Y COMUNICACIÓN
6 / DEPORTE
7 / HÁBITAT Y DESARROLLO TERRITORIAL
8 / AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE
9 / PARTICIPACIÓN EN LA VIDA SOCIAL Y POLÍTICA
10 / CUIDADOS

5.2 Objetivos estratégicos

Transformar las bases estructurales de la desigualdad para reducir las brechas de género

El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 propone crear condiciones de igualdad sustantiva en la diversidad para que las mujeres y LGBTI+ puedan acceder a sus derechos y ejercerlos de manera libre, justa e igualitaria.

Los objetivos estratégicos para cada sector se establecieron en relación a las dimensiones programáticas del Plan Nacional mencionadas en el apartado anterior.

Ámbito: TRABAJO, EMPLEO Y PRODUCCIÓN

Objetivo estratégico: promover la reducción de las brechas y segmentaciones por motivos de género en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y LGBTI+ en el trabajo, el empleo y la producción.

Ámbito: SALUD

Objetivo estratégico: contribuir a reducir las brechas y segregaciones por motivos de género en el ámbito de la salud en el ejercicio del derecho de mujeres y LGBTI+ a gozar de una vida saludable y al acceso a servicios sanitarios en condiciones de igualdad en la diversidad.

Ámbito: EDUCACIÓN

Objetivo estratégico: propiciar la reducción de las brechas y segregaciones por motivos de género en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y LGBTI+ en sus trayectorias educativas en condiciones de igualdad en la diversidad.

Ámbito: CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Objetivo estratégico: contribuir a la reducción de la brecha digital y tecnológica por motivos de género en el acceso, uso y producción de TICs por parte de mujeres y LGBTI+, de modo que se realice en igualdad de condiciones y oportunidades.

Ámbito: CULTURA, ARTE Y COMUNICACIÓN

Objetivo estratégico: promover la reducción de las brechas y segregaciones por motivos de género que componen la desigualdad en el sector de la cultura, el arte y la comunicación con especial foco en el acceso al uso de bienes y servicios culturales en igualdad de condiciones por parte de mujeres y LGBTI+.

Ámbito: DEPORTE

Objetivo estratégico: contribuir a reducir las desigualdades de género que se expresan en brechas y segregaciones en el mundo del deporte, específicamente aquellas vinculadas al acceso, participación y desarrollo de las trayectorias deportivas de mujeres y LGBTI+.

Ámbito: HÁBITAT Y DESARROLLO TERRITORIAL

Objetivo estratégico: fortalecer el acceso de mujeres y LGBTI+ a políticas públicas que garanticen el derecho a una vivienda y al hábitat digno y sustentable y al desarrollo territorial con perspectiva de igualdad de género en la diversidad.

Ámbito: AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Objetivo estratégico: fortalecer el acceso y ejercicio al derecho de habitar un ambiente saludable y sustentable en igualdad de condiciones y oportunidades por parte de mujeres y LGBTI+.

Ámbito: PARTICIPACIÓN EN LA VIDA SOCIAL Y POLÍTICA

Objetivo estratégico: promover políticas públicas que permitan el acceso y ejercicio del derecho a la participación ciudadana en igualdad de condiciones y oportunidad por parte de mujeres y LGBTI+.

Ámbito: CUIDADOS

Objetivo estratégico: promover una reorganización social del cuidado justa y equitativa desde una perspectiva de género en condiciones de igualdad en la diversidad para mujeres y LGBTI+.

Ámbito: GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

Objetivo estratégico: producir, actualizar y gestionar información indispensable y necesaria para orientación de las políticas públicas de género, igualdad y diversidad.

5.3 Principios rectores

Los principios rectores bajo los cuales fue concebido el Plan, que constituyen los pilares de los compromisos asumidos y permiten definirlo como integral, son:

- **Igualdad,** parte de la base de que la igualdad de oportunidades es un derecho humano y, por lo tanto, una obligación legal de los Estados. Una política pública de igualdad en la diversidad que se oriente a transformar las causas productoras de las desigualdades estructurales debe centrarse en la modificación de los factores nodales que limitan el ejercicio de derechos y el acceso a oportunidades, mediante acciones institucionales, legislativas y programáticas que actúen a partir de la comprensión y el respeto a la diversidad.

- **Diversidad,** consiste en dar cuenta del impacto diferencial que tiene para lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas cualquier decisión y acción

que se toma o planifica a nivel estatal, analizar los factores que reproducen las desigualdades y evaluar las posibilidades para su modificación.

- **Participación,** conlleva propiciar un intercambio consultivo tanto durante el proceso de formulación del Plan como en la etapa de implementación de las acciones, promoviendo la intervención plural de las organizaciones comunitarias, feministas, LGBTI+, de la sociedad civil, académicas, sindicales, empresariales y políticas, entre otras.

- **Integralidad,** implica promover el acceso y ejercicio de los derechos económicos, políticos, sociales y culturales de una manera interdependiente a través del fortalecimiento de las redes territoriales y de las autonomías, en el marco de proyectos colectivos y comunitarios.

- **Territorialidad y federalismo,** refiere al abordaje específico, situado y horizontal de las necesidades, proyectos y particularidades de los contextos locales, provinciales y de lxs agentes comunitarios presentes en cada uno de ellos.

- **Interseccionalidad,** refiere a la consideración de los múltiples factores que pueden tanto incrementar la situación de vulnerabilidad y opresión en que se encuentran las mujeres y LGBTI+, como potenciar sus agenciamientos. Estos factores pueden ser la edad, la condición socioeconómica, la discapacidad, el lugar de residencia, la pertenencia étnica, la religión, entre otros.

- **Transversalidad y multiagencialidad,** abarca la coordinación y articulación entre las distintas áreas sustantivas a cargo del MMGyD, otras áreas de la Administración Pública Nacional, gobiernos provinciales y locales y organizaciones de la sociedad civil. Implica propiciar un trabajo en red con los distintos agentes y organizaciones comunitarias relacionados con la materia para planificar políticas públicas desde un abordaje integral, interseccional y multiagencial.

- **Interdisciplinariedad,** implica la incorporación de diversas miradas, conocimientos, saberes y experiencias fundamentales para la planificación y desarrollo de políticas públicas de igualdad de género en la diversidad.

- **Interculturalidad,** involucra un enfoque que reconozca las diferentes culturas, poblaciones y grupos, la plurinacionalidad, la diversidad étnica, religiosa e idiomática presentes en nuestro país, promoviendo, a su vez, la eliminación de estereotipos discriminatorios.

- **Sostenibilidad de la vida,** asume como una responsabilidad colectiva y del Estado, en tanto articulador nodal, la organización justa e igualitaria de las tareas de cuidado. La transformación hacia una organización social del cuidado más justa es un elemento clave a la hora de pensar en un desarrollo sostenible, en la generación de empleo y en la construcción de una sociedad más igualitaria.

- **Transparencia y rendición de cuentas,** supone la incorporación de instancias de monitoreo y evaluación tanto en el proceso de elaboración del Plan como durante su puesta en marcha y al momento de su finalización. Implica un compromiso en la medición del impacto que tienen las acciones del MMGyD en la vida de cada ciudadanx para el acceso y ejercicio de sus derechos.

5.4 Proceso de formulación

La participación de la sociedad civil. Foros Federales Participativos

El MMGyD guía su accionar en torno al conjunto de principios rectores transversales mencionados en el apartado anterior. En esta línea, un primer antecedente en relación a la construcción participativa, transversal y federal de políticas y planes nacionales del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad refiere al proceso de diálogo entablado con la ciudadanía para el desarrollo del Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022. Continuando la experiencia y retomado sus aprendizajes, este nuevo Plan replicó en su diseño un proceso de elaboración y coordinación colectiva: los Foros Participativos Federales. En ese camino, se realizaron instancias de participación virtual a fin de recoger las diferentes propuestas provenientes de organizaciones de la sociedad civil, mujeres y LGBTI+ involucradxs con la temática, un desafío histórico que enfrentó el MMGyD en el contexto de emergencia sanitaria que atraviesa nuestro país y el mundo debido a la pandemia por COVID-19.

El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 comenzó a gestarse desde la participación ciudadana respondiendo al compromiso fundacional del MMGyD de construir un ministerio de puertas abiertas, federal y participativo. De tal manera, asumimos el desafío de elaborar e implementar las mejores herramientas disponibles para el reconocimiento de los derechos de las

mujeres y LGBTI+. El diseño parte de la convicción de que el conjunto de las políticas públicas integrales que el Estado debe desarrollar en materia de género y diversidad tiene que realizarse de modo participativo, colaborativo e intersectorial.

En consecuencia, el proceso participativo se cursó a lo largo del mes de octubre de 2020 mediante una serie de Foros Federales Participativos Virtuales organizados según distintos sectores estratégicamente seleccionados: organizaciones sindicales, por los derechos de las personas con discapacidad, rurales, étnicas, por los derechos LGBTI+, empresarias y feministas territoriales. Dicha pluralidad de voces, en el marco de una metodología y diálogo horizontal, permitió abordar en cercanía las problemáticas y realidades que enfrentan diariamente diferentes sectores. Las organizaciones accedieron a la palabra y realizaron sus aportes para la construcción de esta primera instancia. De esa forma, compartieron sus percepciones, experiencias y expectativas respecto a la situación de mujeres y LGBTI+ desde un enfoque de igualdad en la diversidad.

Cada propuesta, aporte e intercambio posee un valor fundamental para el MMGyD. Otorgan una guía y horizonte estratégico para llevar adelante medidas y acciones que recojan las experiencias de las organizaciones y de las personas que habitan los diferentes territorios del país.

Organización de los Foros Federales Participativos

Los Foros Federales Participativos hacia un Plan de Igualdad en la Diversidad se llevaron adelante del 9 al 19 de octubre de 2020 a través de la plataforma Zoom y tanto la convocatoria como su desarrollo se realizaron de manera virtual.

La convocatoria se realizó a través de los canales de comunicación que emplea habitualmente el MMGyD: la página web oficial https://www.argentina.gob.ar/generos, Instagram @mingenerosar y Twitter @MinGenerosAR. Cada portal brindó acceso al formulario de inscripción online para que las personas interesadas pudieran participar con un formato accesible. Sumado a esto, y para promover una participación inclusiva de todas las voces, se informó que cada foro iba a contar con la presencia de un/x intérprete de lenguaje de señas. Asimismo, el formulario detalló las condiciones y políticas de confidencialidad. Esto tuvo como fin resguardar y garantizar el consentimiento informado de las condiciones de participación.

Los Foros Federales Participativos se realizaron en siete jornadas de trabajo orientadas a diversos públicos, tal como se detalla a continuación:

Sector
Organizaciones sindicales
Organizaciones por los derechos de las personas con discapacidad
Organizaciones rurales
Organizaciones étnico-raciales
Organizaciones por los derechos LGBTI+
Organizaciones empresarias
Organizaciones feministas territoriales

De este modo, el trabajo se conformó en siete sectores agrupados según la temática y áreas de interés, decisión que se tomó a los fines de enriquecer el intercambio entre las personas participantes. El planteo de estructurar el proceso participativo en forma sectorial tuvo como objetivo ordenar la escucha y facilitar la circulación de la palabra entre las distintas organizaciones sociales. Con el objetivo de lograr la mayor participación a nivel federal de todas las personas y organizaciones que quisieran formar parte del proceso, estas instancias también contaron con una invitación abierta para público general y los canales de comunicación que cotidianamente emplea el MMGyD funcionaron como espacios de divulgación e inscripción.

5.5 Principales Acciones del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023

El Plan es el resultado de la acción y compromiso coordinado del Estado Nacional en su conjunto y, en particular, de los ministerios de la Administración Pública Nacional y organismos descentralizados, en particular, en el marco del GNTPG. El MMGyD, en su rol de órgano rector, elaboró un conjunto de medidas de responsabilidad directa y, en simultáneo, funcionó como agente central para coordinar las acciones y compromisos asumidos por otras dependencias estatales que diseñaron medidas específicas conforme a sus propias competencias.

Muchas de las políticas indicadas comenzaron a implementarse durante 2020[52]. Este Plan se propone organizar el conjunto de acciones destinadas a la reducción de la desigualdad de género y proyectar nuevas que se desarrollarán durante el periodo previsto para su implementación.

El MMGyD asume responsabilidad directa en relación a las siguientes acciones principales del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023:

1 / GABINETE NACIONAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO

El GNTPG, creado mediante el Decreto 680/2020[53], constituye un hito fundamental en la jerarquización de la institucionalidad que garantiza la perspectiva de género y diversidad como política de Estado. Se ubica en la órbita de la Jefatura de Gabinete de Ministrxs e incluye a las máximas autoridades de los ministerios que integran el Gabinete Nacional y de la Agencia Nacional de Seguridad Social (ANSES); la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y el Programa de Atención Médica Integral (PAMI), con la coordinación técnica del MMGyD. Entre sus principales objetivos se destacan garantizar la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en todas las políticas públicas del Estado nacional, coordinar y consensuar los compromisos de cada ministerio en materia de género y desarrollar instancias de capacitación de los recursos humanos que

52 La información sobre la implementación de estos programas/políticas se encuentra disponible en https://www.argentina.gob.ar/generos/gestion-2020

53 Disponible en https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233689/20200818

aseguren dicha transversalización en la órbita de sus competencias.

2 / PROGRAMA INTERMINISTERIAL DE PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

El Ministerio de Economía, la Jefatura de Gabinete de Ministrxs y el MMGyD crearon este programa interministerial a través de la resolución 8/2020[54] con el objetivo de promover la metodología y las herramientas del Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad en la formulación, seguimiento de la ejecución y evaluación presupuestaria desde un enfoque de género y diversidad. La articulación del programa busca transversalizar la perspectiva de género y diversidad en todas las etapas del ejercicio presupuestario, en el ámbito nacional y subnacional e impulsar la asistencia técnica y capacitación sobre la transversalización de la perspectiva de género y diversidad en el ejercicio presupuestario.

3 / MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADO

Las políticas de cuidado constituyen una prioridad para la actual gestión de gobierno. La Mesa (Decisión Administrativa 1745/2020[55]), integrada por 14 ministerios y organismos del Estado, fue creada para diseñar una estrategia integral del Poder Ejecutivo Nacional, que contribuya a la promoción de una organización social del cuidado más justa y con igualdad de género. Con este fin, la Mesa coordina las acciones y políticas que se implementan desde el Estado en materia de cuidados; intercambia y releva información para el armado colaborativo de un diagnóstico común sobre las formas en las que se organiza socialmente el cuidado en nuestro país y planifica, diseña, elabora y ejecuta políticas de cuidado de corto, mediano y largo plazo que aportan a reconocer al cuidado como una necesidad, un derecho y un trabajo, entre otros objetivos. A su vez, la Mesa trabaja de manera coordinada con la Comisión Redactora del Anteproyecto de Ley para un Sistema Integral de Cuidados con Perspectiva de Género. La Comisión, creada por la Resolución Nº 309/2020[56], tiene el objetivo de elaborar, de forma participativa y federal, una ley nacional que regule un sistema integral de cuidados con perspectiva de género y diversidad.

---

54 Disponible en: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/236244/20201019
55 Disponible en: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/235306/20200924
56Disponible en: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/236710/20201030

4 / MAPEO FEDERAL DE CUIDADOS

La elaboración de este instrumento estratégico para las políticas de cuidado contempla el diseño y la publicación de una herramienta de visualización y análisis geográfico de la distribución social del cuidado que permita caracterizar, comprender y visualizar la organización social de los cuidados en espacios urbanos y rurales. Además, incorporará la producción de información técnica y estadística en materia de cuidado con enfoque de corresponsabilidad, interseccionalidad y derechos humanos y la elaboración de estudios sobre la organización social de los cuidados y construcción de indicadores con perspectiva de género y diversidad.

5 / PROGRAMA NACIONAL IGUALAR PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO, EL EMPLEO Y LA PRODUCCIÓN

El Programa Igualar, creado por la Resolución 220/2020[57], tiene por objetivo reducir las brechas y segregaciones estructurales de género que existen en el mundo del trabajo, el empleo y la producción desde una mirada interseccional y de derechos humanos, articulando con los Ministerios de Economía, Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Desarrollo Productivo, y otros organismos competentes. Busca incrementar la participación de las mujeres y LGBTI+ en el mundo del trabajo, promover la reducción de las violencias de género y el acoso laboral de mujeres y LGBTI+ y transversalizar el enfoque de la igualdad de género y diversidad en la normativa laboral vigente, entre otros.

6 / FORTALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS LOCALES TENDIENTES A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD

Esta línea de trabajo de asistencia técnica y financiamiento dirigida a gobiernos locales dentro del Programa GenerAr[58],implica la asistencia para la inclusión de la transversalización de la perspectiva de género y diversidad al conjunto de las políticas públicas locales. Promueve la articulación de las áreas de género y/o diversidad con otras áreas municipales a través del desarrollo de redes de trabajo en pos del fortalecimiento de las políticas específicas de

57 Disponible en: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/235573/20200930

58 Creado mediante la Resolución Nº 108/20206 disponible en: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/232653/20200728

igualdad y diversidad en todas las acciones municipales, tanto en contextos urbanos como rurales, desde un enfoque interseccional y, en particular, en aquellas acciones dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el mundo del trabajo, la producción y el empleo y el fortalecimiento de políticas sobre la organización social del cuidado y la promoción de la diversidad.

7 / CUPO LABORAL TRAVESTI TRANS EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL

Creado por el Decreto 721/2020[59], garantiza el acceso a un derecho humano que ha sido históricamente negado a la población travesti, transexual y/o transgénero de nuestro país: el derecho al trabajo. A partir del Decreto se impulsó la creación de:

- **Un Registro de Anotación voluntaria de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero aspirantes a ingresar a trabajar en el Sector Público Nacional.** Es una herramienta que promueve la transparencia en el acceso a puestos laborales en el Sector Público Nacional. Está destinado a travestis, transexuales y transgénero que hayan o no efectuado la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen en su DNI. La inscripción en el Registro permite la construcción de perfiles laborales que formarán parte de dicho registro.

- **Una Unidad de Coordinación Interministerial.** Esta unidad, conformada por el MMGyD, la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministrxs, el Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) y el Ministerio de Educación, tiene como objetivo elaborar el Plan de Implementación del Cupo Laboral Travesti Trans, en el que se identifique y establezca un diagnóstico inicial, los procesos, etapas, procedimientos, mecanismos de seguimiento y control, y plazos para su cumplimiento efectivo.

59 Disponible en: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/234520/20200904

8 / FORTALECIMIENTO DEL REGISTRO DE PROMOTORXS TERRITORIALES EN GÉNERO Y DIVERSIDAD A NIVEL COMUNITARIO "TEJIENDO MATRIA"

El Registro, creado por la Resolución 23/2020[60] , tiene como finalidad promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y LGBTI+ e impulsar las transformaciones necesarias para modificar las condiciones que reproducen las desigualdades estructurales por motivos de género. Luego de su creación en 2020 y mediante este línea de trabajo se busca fortalecer la red conformada por quienes se inscribieron y forman parte del Registro mediante acciones de formación, asistencia técnica, encuentros de intercambio, facilitación de materiales y recursos para la acción, entre otras acciones para seguir consolidando esta red de alcance federal.

9 / PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL ACCESO A DERECHOS PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO

El objetivo general del programa, creado por Resolución 83/2020[61], es desarrollar un dispositivo específico de atención, acompañamiento y asistencia integral a personas travestis, transexuales y transgénero que garantice el acceso efectivo a derechos fundamentales asegurando el respeto de su identidad y expresión de género, en articulación con otros organismos a nivel nacional, provincial y municipal. Las acciones del programa despliegan mecanismos específicos de gestión y articulación con los organismos competentes para garantizar a travestis, transexuales y transgénero el acceso, permanencia y terminalidad educativa; herramientas, dispositivos y espacios de formación y capacitación para el empleo; acceso al sistema de salud, a programas sociales y de vivienda; asistencia para acceder al cambio registral, entre otros.

60 Disponible en: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/229623/20200521

61 Disponible en https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/231840/20200707

10 / PROGRAMA NACIONAL PARA EL ACCESO IGUALITARIO A LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES

El programa estará destinado a promover la inclusión digital de las mujeres y LGBTI+ a través de la implementación de acuerdos estratégicos para facilitar su acceso a diversos dispositivos tecnológicos, herramientas digitales, comunicacionales y a una conectividad de calidad y fomentar su formación en áreas vinculadas a las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

Su objetivo es reducir la brecha digital de género existente en nuestro país que se manifiesta en el menor número de mujeres y LGBTI+ usuarixs de las TICs, en la escasa adquisición de habilidades tecnológicas y en las barreras para su acceso y su uso.

La desigualdad en el uso de las TICs es consecuencia y, a la vez, profundiza las limitaciones y obstáculos que las mujeres y LGBTI+ encuentran en el ejercicio de numerosos ámbitos de su vida, como la participación pública, política y económica.

Por estas razones, en el contexto actual, potenciar los efectos positivos de las nuevas TICs contribuye sustancialmente a la reducción de las desigualdades de género.

11 / CAMPAÑA NACIONAL “CUIDAR EN IGUALDAD. NECESIDAD, DERECHO, TRABAJO”

La campaña, lanzada durante 2020, promueve la recuperación, reflexión y resignificación de sentidos, prácticas, hábitos, costumbres y paradigmas sobre los cuidados, de manera tal de contribuir a un abordaje de los cuidados desde una mirada federal e integral, con enfoque de derechos e igualdad de género. También articula una serie de acciones que apuntan al relevamiento de necesidades y demandas locales; la sensibilización de las personas sobre las prácticas de cuidado y sus problemáticas; la construcción colectiva de acuerdos mínimos hacia una mirada y lenguaje en común en relación a los cuidados, así como también a la propuesta y prioridad de acciones que buscan revertir la actual feminización en la organización social de los mismos.

12 / PROGRAMA INTERMINISTERIAL “DEMOCRACIA PARITARIA”

El programa “Democracia Paritaria” se creará junto al Ministerio del Interior de la Nación con el objetivo de promover la paridad sustantiva en los tres poderes del Estado Nacional, en las provincias y en otras instituciones, para garantizar la participación política igualitaria de varones, mujeres y LGBTI+. Su implementación buscará promover la sanción de leyes de paridad en las jurisdicciones que no cuentan con la normativa, la participación política en instituciones de la vida democrática de mujeres y LGBTI+, la generación de instancias de formación política y electoral destinada a mujeres y LGBTI+ y el diseño de políticas en pos de fomentar el inicio y continuidad de sus trayectorias en la política, entre otros objetivos que incluyen también el trabajo coordinado y articulado con los partidos de todo el arco político.

13 / PROGRAMA NACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO RURAL “SEMBRAR IGUALDAD”

Se creará el Programa “Sembrar Igualdad” con el objetivo de reducir la desigualdad en el acceso y control de recursos económicos, sociales y culturales, para el pleno desarrollo de las mujeres y LGBTI+ en contextos de ruralidad, desde una mirada interseccional, intercultural y con enfoque de derechos humanos. Los objetivos específicos se conformarán a partir de un conjunto de líneas de acción y articulaciones tendientes a: brindar asistencia técnica a los organismos públicos, organizaciones sociales y territoriales a fin de transversalizar el enfoque de igualdad y diversidad en la planificación y ejecución de programas, proyectos, acciones e intervenciones destinadas al desarrollo rural de mujeres y LGBTI+; facilitar el acceso a recursos productivos, económicos, tecnológicos y de infraestructura para mujeres y LGBTI+ orientado al pleno desarrollo de sus proyectos laborales; fortalecer las capacidades productivas de las mujeres y LGBTI+ en contextos rurales; entre otros.

14 / PROGRAMA INTERMINISTERIAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE

Junto al Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación se creó este programa

interministerial por Resolución Conjunta 5/2020[62] con el objetivo de incorporar la perspectiva de género y diversidad en todos los ámbitos y niveles de la comunidad e instituciones deportivas. Con este programa se promocionan medidas de acción positiva para la inclusión de mujeres y LGBTI+ en la comunidad deportiva, en cargos directivos, de enseñanza, entrenamiento, jurisdiccionales y en posiciones de liderazgo; además se realizan sensibilizaciones sobre en estereotipos de género y para la prevención de las violencias de género en los ámbitos deportivos.

15 / PROGRAMA INTERAGENCIAL PARA LA ARTICULACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD Y DISCAPACIDAD

Junto a la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) se creará este programa que tendrá por objetivo promover la accesibilidad de mujeres y LGBTI+ con discapacidad eliminando las barreras de acceso a la educación, al mundo del trabajo, a la justicia, al hábitat y a la salud integral, a partir de articulación de políticas públicas que contemplen el pleno desarrollo de sus proyectos biográficos y laborales, tanto en ámbitos urbanos como rurales.

Se prevé que el programa brinde asistencia técnica a los organismos públicos, organizaciones sociales y territoriales a partir de la transversalización del enfoque de igualdad y diversidad en la planificación y ejecución de programas, proyectos y acciones destinadas a mujeres y LGBTI+ con discapacidad; facilitará la accesibilidad a políticas públicas destinadas a garantizar el acceso y la inclusión a la educación, a la justicia, al hábitat, a la salud y a las nuevas tecnologías de información (TIC) para mujeres y LGBTI+ con discapacidad; promoverá el aumento de la participación de las mujeres y LGBTI+ con discapacidad en el mundo del trabajo; brindará formación, capacitación y sensibilización para la administración pública destinadas a remover los patrones sociales y culturales sexistas y capacitistas sobre las mujeres y LGBTI+ con discapacidad; entre otros.

62 Disponible en: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/234556/20200904

La participación y coordinación de todos los Ministerios y agencias nacionales

Al igual que en el Plan de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022, este Plan es el resultado de un proceso de construcción y coordinación colectiva que involucra la decisión política, los recursos humanos y financieros de todos los ministerios del Gobierno Nacional y otras agencias públicas. La participación de los organismos del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) en el diseño del Plan resulta fundamental porque el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 representa una política de Estado cuya realización solo puede concretarse mediante la acción de todas las áreas sustantivas que lo conforman.

Respecto de las articulaciones interministeriales e interagenciales, desde el inicio se convocó a los distintos organismos del PEN a participar del diseño del Plan conforme sus competencias específicas. La participación se llevó adelante mediante reuniones, encuentros y mesas de trabajo coordinados por la Secretaría de Políticas Igualdad y Diversidad del MMGyD en articulación con los puntos focales designados por cada uno de los ministerios y organismos que componen el GNTPG, quienes centralizaron los compromisos de cada cartera que forman parte de este Plan. El trabajo junto a todos los ministerios tuvo como objeto la construcción de una agenda transversal e interministerial en materia de políticas de igualdad, cuidados y diversidad, enfocándose en las temáticas que atañen a cada cartera estatal.

Los compromisos asumidos por los diversos organismos del Estado que forman parte del presente Plan, se consolidaron en acciones acordes a las funciones y responsabilidades que corresponden a las distintas carteras ministeriales. En este proceso, el MMGyD se propone como articulador de una labor conjunta que fortalezca y potencie trayectos ya recorridos y esfuerzos presentes en materia de igualdad y diversidad de género, de todos los ministerios y agencias gubernamentales nacionales.

El Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género brindó el mayor nivel de institucionalización posible en la tarea, siendo la manifestación más acabada del sólido compromiso del Gobierno Nacional para el logro de objetivos comunes y articulados respecto a la superación de las causas estructurales que componen las desigualdades de géneros.

La creación de áreas y programas especialmente diseñados para trabajar las temáticas de género y diversidad en cada uno de los ministerios y organismos de la APN durante 2020 y 2021, junto a la consolidación de los compromisos asumidos tanto

en el marco del GNTPG como en en el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022 y en el presente Plan, dan forma y expresan un claro posicionamiento del Gobierno Nacional con la igualdad entre los géneros y con la consolidación de una Argentina más justa.

Este Plan cuenta con más de 200 compromisos de responsabilidad directa de otros Ministerios y agencias del Estado que serán implementados por cada una de esas dependencias en coordinación con el MMGyD:

1. Jefatura de Gabinete de Ministrxs
   a. Secretaría de Innovación Pública
   b. Secretaría de Medios y Comunicación Pública
   c. Secretaría de Gestión y Empleo Público
   d. Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina (SEDRONAR)
2. Ministerio de Seguridad
3. Ministerio de Desarrollo Social
4. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
5. Ministerio de Salud
6. Ministerio de Transporte
7. Ministerio de Obras Públicas
8. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
9. Ministerio del Interior
10. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca
11. Ministerio de Turismo y Deportes
12. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación
13. Ministerio de Cultura
14. Ministerio de Defensa
15. Ministerio de Educación
16. Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio internacional y Culto
17. Ministerio de Desarrollo Productivo
18. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
19. Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat
20. Ministerio de Economía
21. INADI
22. INAI
23. ANSES
24. AFIP
25. INDEC
26. PAMI
27. SIGEN
28. ANDIS

Las principales acciones de responsabilidad directa de otros Ministerios y agencias del Estado son:

JEFATURA DE GABINETE DE MINISTRXS

a. Secretaría de Innovación Pública

- Creación de un Centro de Género en Tecnología ARSAT en articulación con el sector privado.
- Encuentros y capacitaciones entre coordinadorxs de los Puntos Digitales y la Red de Promotorxs del Registro Tejiendo Matria para fortalecer el objetivo de inclusión de ambos programas.

b. Secretaría de Medios y Comunicación Pública

- Capacitación y formación en la promoción de la igualdad en medios y la comunicación con perspectiva de género y diversidad.
- Producción de contenidos audiovisuales con perspectiva de género y diversidad para campañas/acciones en redes sociales, eventos, concursos, entre otros.

c. Secretaría de Gestión y Empleo Público

- Talleres e instancias de formación en materia de género y diversidad para el ingreso y permanencia laboral de la población travesti trans.
- Implementación de prácticas desde la perspectiva de género en la diversidad de manera articulada en la CIOT, tanto para los organismos como para las partes, en cumplimiento de las políticas de igualdad.
- Elaboración y difusión de Guías de Planificación y Seguimiento de Gestión con perspectiva de género y diversidad.

d. Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina (SEDRONAR)

- Capacitación en abordaje integral de los consumos problemáticos de sustancias con perspectiva de género y diversidad a través del campus virtual SEDRONAR.
- Piezas de comunicación sobre los consumos problemáticos con perspectiva de género y diversidad (consumo en mujeres y LGBTI+, masculinidad y consumo, cuidados).

MINISTERIO DE SEGURIDAD	Campaña virtual de sensibilización orientada a garantizar la adecuación en el trato y el respeto a la identidad de género autopercibida y a la orientación sexual del personal de las FPySF y de personas ajenas a ellas.
	Capacitaciones de formación de formadorxs sobre Masculinidades, Género y Diversidad Sexual para conducir talleres psico-socio-educativos de sensibilización y formación dirigidos a varones de las FPySF y provinciales.
	Articulación estratégica con organismos de la APN y provinciales para la revisión de los artículos de los códigos contravencionales que criminalizan a mujeres cis, mujeres trans y travestis.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL	Fortalecimiento de grupos asociativos conformados por mujeres y LGBTI+ en situación de vulnerabilidad social, a través de las líneas de apoyo a la producción y comercialización de los diferentes programas del ministerio.
	Financiamiento de proyectos socioproductivos o de servicios que promuevan la igualdad para mujeres y LGBTI+.
	Altas de titulares en el Programa Potenciar Trabajo para la inclusión equitativa de mujeres y LGBTI+.

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	Asesoramiento jurídico en materia de derecho a la identidad de género a través de los Centros de Acceso a la Justicia (CAJ) de todo el país.
	Promoción de la participación de mujeres y LGBTI+ en la contención temprana de los conflictos en sus barrios, mediante la mediación comunitaria, con capacitación desde una perspectiva de género y diversidad.
	Distribución, a través de los CAJ, de herramientas informativas de promoción de derechos de mujeres y LGBTI+ producidas por el MMGyD.

MINISTERIO DE SALUD	Capacitaciones en métodos anticonceptivos, interrupción voluntaria del embarazo e interrupción legal del embarazo con perspectiva de género y diversidad a equipos de hospitales y centros de salud del ámbito federal y provincial que lleven adelante consejerías en Salud Sexual y Reproductiva.
	Capacitaciones conjuntas para la conformación de redes interinstitucionales en métodos anticonceptivos, interrupción voluntaria del embarazo e interrupción legal del embarazo con perspectiva de género y diversidad a Promotorxs Territoriales de Género y Diversidad del registro Tejiendo Matria.
MINISTERIO DE TRANSPORTE	Capacitación para la inserción laboral de mujeres y LGBTI+ en los sectores aéreos, marítimos, ferroviarios, automotores viales.
	Campañas de difusión y comunicación a través de los distintos medios ferroviarios, automotores viales, aéreos y fluviales marítimos para visibilizar las desigualdades y promover el acceso de mujeres y LGBTI+ en el sector transporte.
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS	Creación de espacios de lactancia en ministerios, organismos descentralizados y empresas del ámbito nacional.
	Registro de cooperativas y unidades productivas vinculadas al mundo de la construcción y actividades afines, con participación de mujeres y LGBTI+.
	Recomendaciones y asistencia técnica para eliminar obstáculos y reducir brechas en el acceso de mujeres y LGBTI+ al trabajo vinculado a la obra pública para empresas proveedoras y contratistas, sindicatos, dependencias del Estado Nacional, provincial y/o municipal.
	Priorización de proyectos de obras para el acceso al saneamiento y agua potable cuyxs principales destinatarixs sean mujeres, infancias y LGBTI+ en situación de vulnerabilidad.
	Programa de pasantías para la inclusión laboral de mujeres y LGBTI+ en el Ministerio de Obras Públicas y en las jurisdicciones.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Talleres de capacitación que promuevan la participación activa de organizaciones de mujeres y LGBTI+ en los espacios de diseño de los planes de adaptación al cambio climático.
	Elaboración y publicación de informes diagnósticos sobre cambio climático diferenciado por sectores productivos, incorporando la perspectiva de género en la diversidad y el impacto ambiental en mujeres y LGBTI+.
	Desarrollo de 15 indicadores de impacto ambiental con PPGyD y 10 indicadores específicos por área/tema (por ejemplo: cambio climático, economía circular y residuos, entre otros).
MINISTERIO DEL INTERIOR	Talleres de formación en materia de género, diversidad e interculturalidad para el abordaje de situaciones de violencias por motivos de género hacia personas migrantes.
	Informe de relevamiento de la participación política de LGBTI+ en Argentina.
MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA	Creación del Programa Nuestras Manos para dotar de herramientas y maquinarias y tecnificar los procesos productivos en los que intervienen las mujeres campesinas e indígenas y de la pesca artesanal.
	Mapa de relevamiento de tareas de cuidado en ámbitos rurales.
MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTES	Elaboración de guías, criterios y estándares para la actualización de las Fiestas Nacionales y Populares, con la incorporación de perspectiva de género y diversidad, a cargo de la Mesa de Transformación Cultural.
	Asistencia técnica para adecuar la normativa interna de funcionamiento de los distintos organismos con perspectiva de género y diversidad para la promoción de la inclusión y el desarrollo de mujeres y LGBTI+ en el ámbito deportivo.

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	Elaboración de un documento de recomendaciones y buenas prácticas para el desarrollo de ambientes laborales diversos e inclusivos en el sector empresario de ciencia, tecnología e innovación.
	Lanzamiento de la versión 2.0 del Banco de Acciones de Género y Ciencia junto a un catálogo ampliado cualitativa y cuantitativamente de instrumentos de política CTI con perspectiva de género y diversidad.
MINISTERIO DE CULTURA	Instancias de formación con perspectiva de género y diversidad para reducir las desigualdades en el sector de la cultura (desarrollo de cursos, módulo al interior del Programa de Gestión Cultural Pública, Diplomatura).
	Concursos y convocatorias del ministerio y sus organismos que fomenten la participación de mujeres y LGBTI+ y promuevan, a través de criterios de equidad, una transformación cultural (premios anuales: 8M, Premio Sara Gallardo).
	Fortalecimiento de los Puntos de Cultura para potenciar y acompañar los proyectos que abordan líneas de igualdad y diversidad.
MINISTERIO DE DEFENSA	Capacitaciones permanentes sobre género y diversidad dirigidas al personal de las Fuerzas Armadas.
	Protocolos de actuación con perspectiva de género y diversidad para tareas de ayuda humanitaria en casos de emergencia, catástrofes y limitaciones sociales críticas.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN	Formación en ESI, género y diversidad para educadorxs y referentxs comunitarios.
	Desarrollo de materiales educativos que promuevan la igualdad en la diversidad.
	Monitoreo e información de la implementación de la ESI a través del Observatorio Federal de la ESI.
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO	Difundir acuerdos comerciales con perspectiva de género y diversidad.
MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO	Apoyo y asistencia a proyectos productivos para la gestión menstrual sustentable para PyMES y cooperativas textiles conformadas por mujeres y/o LGBTI+.
	Capacitaciones en provincias y municipios sobre la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el ámbito productivo y la promoción territorial.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	Territorialización de las políticas de promoción de la inclusión laboral equitativa para mujeres y LGBTI+ por medio de los enlaces de Género y Diversidad de las Agencias Territoriales del MTEySS.
MINISTERIO DE DESARROLLO TERRITORIAL Y HÁBITAT	Mayor inclusión de mujeres y LGBTI+ en los listados de adjudicatarixs de los Programas de Viviendas para construcción y mejoras.
	Asesoramiento técnico para promover legislación provincial y local que fomente la inscripción registral de bienes inmuebles (viviendas) de mujeres y LGBTI+ en todos los programas del ministerio.
	Programas de desarrollos urbanísticos que incorporen políticas de cuidado y de inclusión.
MINISTERIO DE ECONOMÍA	Campañas de difusión e información financiera con perspectiva de género y diversidad.
	Promoción del Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad (PPGyD).

INADI	Capacitaciones sobre el reconocimiento de la discriminación por motivos de género en los ámbitos laborales.
	Recepción y tramitación de denuncias por discriminación de LGBTI+ a modo de reparación o preparativo para la reparación judicial.
	Patrocinio jurídico en articulación con el Poder Judicial en casos de discriminación contra LGBTI+.
INAI	Campañas de información sobre igualdad en la diversidad con perspectiva indígena en zonas rurales.
	Operativos en territorio con promotorxs con materiales gráficos de difusión, spots de audio y gráficas con información sobre igualdad y diversidad con perspectiva indígena.
ANSES	Otorgar CUIL con prefijo genérico/no binario.
	Otorgar CUIL con excepciones para travestis y trans.
	Construcción de indicadores de las prestaciones de la Seguridad Social con perspectiva de género y diversidad.
AFIP	Programa de promoción fiscal para las empresas que cumplan con un determinado porcentaje de contratación de travestis y trans inscriptxs en un registro de empleo privado.
	Campaña de comunicación masiva sobre los derechos de lxs trabajadorxs de casas particulares, las obligaciones de empleadorxs, y la capacidad de su deducción de ganancias. Repetir la invitación a través del Domicilio Fiscal Electrónico a contribuyentes en base al análisis de gastos e ingresos realizada en febrero del 2020 para el registro del personal a cargo.
	Programa de beneficios y/o exenciones impositivas sobre las marcas más vendidas de productos de gestión menstrual y realización de una campaña de difusión.

INDEC	Operativos estadísticos sociodemográficos que incluyan la perspectiva de género y diversidad en el enfoque metodológico.
	Desarrollo de un Subsistema de Indicadores de Género y Diversidad dentro del Sistema integrado de Estadísticas Sociales - Indicadores de bienestar para la Argentina.
PAMI	Adecuación de las prestaciones médicas a la Ley de Identidad de Género.
	Capacitación en perspectiva de género y diversidad en dispositivos de cuidados de largo plazo, centros de jubiladxs, centros de día y efectores médicos.
SIGEN	Elaboración de diagnósticos sobre la situación de políticas y mecanismos de promoción de igualdad de género en la APN.
	Capacitaciones en perspectiva de género y diversidad a los organismos de control.
ANDIS	Redacción de recomendaciones sobre políticas de inclusión laboral con enfoque de género y diversidad, desde una perspectiva de discapacidad.

5.6. Monitoreo, evaluación y presupuesto

Tal como se ha mencionado en los capítulos precedentes, junto con sus competencias, misiones y funciones, el MMGyD se plantea una serie de principios rectores que resultan fundamentales para promover la igualdad de género y diversidad de manera integral. La transparencia y la rendición de cuentas forman parte de estos principios rectores y han sido institucionalizadas en el mes de agosto de 2020 mediante la creación del Programa de Transparencia y Rendición de Cuentas (Resolución 139/20[63]). El Programa tiene por objetivo desarrollar herramientas y dispositivos de trabajo específicos que garanticen una gestión transparente y orientada a la rendición de cuentas frente a la ciudadanía.

El Plan de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 incorpora los objetivos esgrimidos por el programa previamente mencionado. También está en sintonía con los principios de integridad y transparencia y el modelo de agregación de valor público[64] que promueve la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de Jefatura de Gabinete de Ministrxs. Este paradigma refuerza el espíritu participativo, orientado a la ciudadanía, que se ve reflejado en las diversas instancias que conforman el desarrollo del Plan.

Durante la etapa de construcción conjunta de los compromisos que integran el Plan se desarrolló una matriz que consolida las acciones y detalla sus componentes clave. Esta herramienta se asienta sobre los lineamientos teórico-metodológicos del Mapa de Acción Estatal[65] que impulsa Jefatura de Gabinete de Ministrxs para rendir cuentas sobre las intervenciones de política pública, sus resultados y cómo estos impactan en la sociedad, constituyéndose en un insumo de planificación, seguimiento y evaluación.

---

63 Disponible en: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233794/20200819

64 El modelo de agregación de valor público plantea que la razón de ser de las políticas públicas es la transformación de la realidad en un sentido deseado. La definición de lograr ciertos impactos refiere a la existencia de problemas o brechas que es necesario revertir y que expresan las transformaciones que las políticas públicas se proponen realizar.

65 Disponible en https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/fortalecimiento-institucional/mapa-de-accion-estatal

Tal como se presenta en el anexo Matriz de Planificación Estratégica, se trata de un instrumento que permite garantizar la trazabilidad de los compromisos que integran el Plan y da lugar al desarrollo de instancias de monitoreo y evaluación. Según refleja la matriz, el Plan cuenta con una serie de compromisos asociados a la promoción de la transparencia y la rendición de cuentas mediante el desarrollo de diversas instancias de monitoreo y evaluación que serán implementadas por el MMGyD en articulación con organismos nacionales e internacionales claves en la materia.

Por otra parte, la inversión en este Plan debe considerarse teniendo en cuenta, no solamente el presupuesto destinado por el MMGyD a aquellas acciones de su responsabilidad directa sino también las previsiones presupuestarias de todos los organismos involucrados, cuyas acciones son fundamentales para el logro de los objetivos planteados en este documento.

Respecto de las acciones de responsabilidad directa el MMGyD, éstas serán ejecutadas a través de una inversión que considera los insumos y equipos técnicos y profesionales que las llevarán adelante, las actividades transversales y territoriales a nivel federal así como también la inversión de capital generada por los programas de gestión que lo integran. Por estas razones, para el plazo de implementación previsto, la inversión estimada por parte del MMGyD asciende a la suma total de $1.225.000.000.

El Presupuesto 2021 refleja el compromiso con la igualdad de género, incorporando uno de los compromisos centrales del Plan que es el Presupuesto con Perspectiva de Género, mediante la identificación de partidas con su correspondiente etiquetado de gastos en políticas orientadas a disminuir brechas entre los géneros.

La consideración de este enfoque en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de los presupuestos de los organismos nacionales, provinciales y locales implica reconocer el impacto diferencial que las políticas públicas tienen en varones, mujeres y LGBTI+ en función de las relaciones jerárquicas de poder que existen entre los géneros, el rol subalterno que ocupan las mujeres y LGBTI+ en el orden social, y el correlato de esta desigualdad estructural en las dimensiones sociales, culturales, económicas y políticas (MMGyD, 2020)[66].

66 MMGyD, Relevamiento de experiencias legislativas provinciales sobre Presupuestos con Perspectiva de Género y Diversidad en Argentina, 2020. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/relevamiento_de_experiencias_legislativas_provinciales.pdf

6 / Palabras finales

En la actualidad, la humanidad atraviesa momentos extraordinarios debido a la irrupción de una pandemia inesperada que ha impactado en todos los ámbitos de la vida y el desarrollo. La crisis generada por COVID-19 no solo puso en evidencia sino que profundizó las condiciones de desigualdad en que se encuentran amplios sectores de la población y en las que se interseccionan múltiples vulneraciones de derechos por motivos de género, pertenencia étnica, situación socioeconómica, edad, orientación sexual, discapacidad y otras condiciones sociales, culturales, económicas y ambientales.

Frente a este contexto resulta fundamental impulsar políticas públicas integrales que tengan como objetivo revertir estas desigualdades y promover mejores y más justas condiciones de vida y desarrollo sostenible y sustentable para todas, todes y todos.

Asistimos a un contexto histórico signado por una creciente participación social y política vinculada a la reivindicación de los derechos de las mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas. Los movimientos feministas, transfeministas y de las disidencias sexuales están poniendo en agenda y de forma irreversible todas las relaciones e instituciones económicas, culturales, políticas, sociales y afectivas con una vocación decidida a la despatriarcalización de la vida y a la consolidación de mayores estándares de igualdad.

La creación del MMGyD es expresión y resultado de dicho proceso sumado al compromiso por parte del Estado argentino de asumir un papel protagónico en el diseño e implementación de políticas públicas que respondan a las necesidades y demandas de las personas, reconociendo y garantizando la exigibilidad de sus derechos. Se trata de un encuentro virtuoso entre el requerimiento de más y mejores políticas públicas y un Estado dispuesto a dar respuesta y reconocer los problemas reales de su ciudadanía.

En este sentido, la escucha no solo de los requerimientos sino de las propuestas de la sociedad civil representa un elemento central. Por ello, este ministerio desarrolla sus acciones con la convicción de que una fuerte inscripción territorial del Estado y la promoción de la participación ciudadana y el tejido de redes son indispensables en la construcción de sus políticas.

7 / Bibliografía

- Ariza, M. y O. de Oliveira (1997): División Sexual del Trabajo y Exclusión Social. Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho, Año 3, Nº 5, págs. 183 a 202.

- Ballesteros Matías (2014). Un análisis sobre las desigualdades en el acceso a los servicios de salud en la población adulta urbana de Argentina a partir de datos secundarios. Documentos de Jóvenes Investigadores no. 41. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

- Cohen-Emerique, M. (2013). Por un enfoque intercultural en la intervención social. Educación Social. Revista de Intervención Socioeducativa, 54, pág. 11-38.

- Comisión Económica para América Latina y Comisión Española (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo. Naciones Unidas, Santiago, Chile.

- Comisión Interamericana De Derechos Humanos. El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. 3 noviembre 2011. Disponible en: http://www.oas.org/es/cidh/mujeres/docs/pdf/MujeresDESC2011.pdf

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general Nº 16 (2005). La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Disponible en: http://docstore.ohchr.org/SelfServices/U8NsVS85%2bEDCZJS8QCT-5qcjIzcBR2gVVVqHSci61CAjPXm9kje%2bHU

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general Nº22 (2016). relativa al derecho a la salud sexual y reproductiva (artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Disponible en: http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.MzdytOOLx1%2BaoaWAKy4%2BuhMA8PLnWFdJ4z4216PjNj67NdUrGT87

- Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo (2013). Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/4/

S20131037_es.pdf

- Decimocuarta Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Compromiso de Santiago (2020). Disponible en: https://conferenciamujer.cepal.org/14/sites/crm14/files/20-00089_crm.14_compromiso_de_santiago.pdf

- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Disponible en: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755

- Estermann, J. (2014): Colonialidad, descolonización e interculturalidad, *Polis*, Vol. 38, consultado el 07 abril 2020. Disponible en: http://journals.openedition.org/polis/10164

- Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Decimotercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2016). Disponible en: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10898.pdf

- Fricker, M. (2017). Injusticia epistémica. El poder y la ética del Conocimiento. Barcelona, España: Herder.

- Fundación para el Desarrollo de Políticas Sustentables (2018). Organizaciones de medios y género : igualdad de oportunidades para mujeres y personas LGTTBIQ+ en empresas, sindicatos y universidades ; contribuciones de Sandra Chaher ... [et al.] ; coordinación general de Sandra Chaher ; Virginia Pedraza. - 1a ed . - Córdoba : FUNDEPS ; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Asociación Civil Comunicación para la Igualdad. Disponible en: http://www.fundeps.org/wp-content/uploads/2018/08/FINALFINAL-completo.pdf

- Gómez-Gómez, E. (2002). Género, equidad y acceso a los servicios de salud: una aproximación empírica. Revista Panamericana de Salud Pública, 11(5), págs. 327-334.

- Higginbottom, G. y P. Liamputtong (Ed.) (2015): What is Participatory Research? Why do it? In: Participatory Qualitative Research. Methodologies in Health. Sage, Los Ángeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC.

- INAI, SIEMPRO (2015), Resultado de la Encuesta “Condiciones de vida

de familias, grupos convivientes y comunidades indígenas en la Argentina", disponible en https://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/12/53-Documento-Encuesta-Comunitaria-INAI.pdf

- Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA) (2019). Informe igualdad de género en la industria audiovisual argentina. Disponible en: http://www.incaa.gov.ar/wp-content/uploads/2019/12/incaa_oava_igualdad_de_genero_2019.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Censos - I.N.D.E.C. (2010). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC.

- Instituto Nacional de Estadística y Censos - I.N.D.E.C. (2018). Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad : resultados definitivos 2018. - 1a ed . - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Censos - I.N.D.E.C. (2018). Cuenta de generación del ingreso e insumo de mano de obra. Cuarto trimestre de 2018. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/cgi_04_19.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Censos - I.N.D.E.C. (2019). Censo Nacional Agropecuario 2018: resultados preliminares. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/economia/cna2018_resultados_preliminares_agricultura.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Censos - I.N.D.E.C. (2019). Acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación. EPH - Cuarto trimestre de 2019. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mautic_05_20A36AF16B31.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Censos - I.N.D.E.C. (2020). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Tercer trimestre de 2020. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim20E927D146A5.pdf

- Instituto Nacional de las Mujeres (2018). Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020. Disponible en: https://www.argentina.

gob.ar/sites/default/files/texto_piod.pdf

- Lugones, M. (2008): Colonialidad y Género. Tabula Rasa. Bogotá - Colombia, 9, págs. 73-101.

- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación (2021). Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en Ciencia y Tecnología. Documento de Trabajo N° 8. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/documento_n8_-_diagnostico_situacion_de_las_mujeres_en_cyt_-_febrero_2021.pdf

- Ministerio de Economía (2020). Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf

- Ministerio de Educación de la Nación (2018). Anuario Estadístico Educativo 2018 - 1a Ed. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anuario-estadistico-datos-2018-web.pdf

- Ministerio Público Fiscal (2018). El impacto del género en el proceso de selección de fiscales. Disponible en: https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/El-impacto-del-g%C3%A9nero-en-el-proceso-de-selecci%C3%B3n-de-fiscales-1.pdf

- Orozco Pérez, Amaia (2014): Subversión Feminista de la Economía. Aportes Para un Debate sobre el Conflicto Capital-Vida. Traficantes de Sueños, Madrid - España.

- Principios de Yogyakarta. Disponible en: http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2008): Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué Estamos Hablando? Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, n.d. Disponible en: www.americalatinagenera.org/es/documentos/doc_732_Politicasdeigualdad23junio08.pdf

- Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación General Nº 24. 1999. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4738_S.pdf

- Sandoval, Ch. (2004) Nuevas ciencias. Feminismo cyborg y metodología de los Oprimidos. En Hooks, B., Brah, A., Sandoval, Ch., Anzaldúa, G., Levins, A., Morales, K. (...) Talpade Mohanty, Ch., *Otras inapropiables: Feminismos desde las fronteras* (pp.81-106). Madrid, España: Traficantes de sueños.

- Scott, J. (1996): *El Género: una categoría útil para el análisis histórico*, en El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. (Lamas Marta, ed.), págs. 265 a 302, PUEG, México D. F.

8/ Anexo. Matriz de planificación estratégica

TRABAJO, EMPLEO Y PRODUCCIÓN

Acción	Descripción de la acción	Población destinataria	Organismo responsable	Organismo asociado
Crear y puesta en funcionamiento de la Unidad de Coordinación Interministerial (artículo 7 del Decreto Nº 721/2020 Cupo Laboral Travesti Trans en el Sector Público Nacional)	Plan de Implementación: procesos, etapas, procedimientos, mecanismos de seguimiento y control y plazos para el cumplimiento efectivo de cupo laboral travesti trans en el SPN	Travestis, transexuales y transgéneros	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Educación. INADI. Secretaría de Gestión y Empleo Público
Capacitar en perspectiva de género y diversidad en el mundo laboral	Brindar talleres e instancias de formación en materia de género y diversidad para el ingreso y permanencia laboral de la población travesti trans	Áreas de Recursos Humanos de la Administración Pública Nacional y autoridades del Poder Ejecutivo Nacional	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Secretaría de Gestión y Empleo Público (INAP)	
Asesorar a travestis, transexuales y transgéneros en materia de políticas de empleabilidad	Brindar información sobre los derechos y deberes enmarcados en el Decreto Nº 721/2020	Travestis, transexuales y transgéneros	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Educación. INADI. Secretaría de Gestión y Empleo Público
Asistir técnicamente al sector privado en conformidad con lo establecido en la Ley N° 26.743	Realización de talleres de capacitación con perspectiva de género y diversidad para la promoción y protección de derechos en el ámbito laboral	Empresas / organizaciones del sector privado	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	

Elaborar protocolos y guías de actuación que resguarden los derechos laborales de LGBTI+	Elaboración, publicación y difusión de protocolos de actuación, guías de buenas prácticas y materiales para la promoción de derechos y de trato digno en el mundo del trabajo, el empleo y la producción	LGBTI+, organismos gubernamentales, organizaciones sociales, sindicales, de la economía social y solidaria y de la economía popular	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	
Fortalecer las condiciones de empleabilidad de travestis, transexuales y transgéneros	Conformación de mesas para la creación y/o fortalecimiento de áreas de diversidad en sindicatos y gremios para mejorar las condiciones de empleabilidad de travestis, transexuales y transgénero	Sector privado, el sector gremial y Poder Ejecutivo Nacional	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	
Crear Mesas de Trabajo para la Igualdad y espacios laborales libres de violencia	Conformación de mesas de trabajo para la construcciones de acuerdos estratégicos en materia de igualdad de género en el mundo laboral	Cámaras empresarias, centrales sindicales, sindicatos y organizaciones sociales de la economía social y solidaria y de la economía popular, empresas con participación estatal	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	
Formar y capacitar con enfoque de igualdad de género, diversidad e interseccionalidad en la diversidad en el mundo del trabajo	Realización de talleres de sensibilización sobre brechas y segmentaciones, violencias y acoso en el mundo del trabajo	Cámaras empresarias, centrales sindicales, sindicatos y organizaciones sociales de la economía social y solidaria y de la economía popular, empresas con participación estatal	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	

Crear una certificación en Igualdad, Diversidad y Cuidados para las organizaciones del mundo del trabajo	Creación de normativa y procesos para la certificación en materia Igualdad de género, diversidad y cuidados	Cámaras empresarias, centrales sindicales, sindicatos y organizaciones sociales de la economía social y solidaria y de la economía popular, empresas con participación estatal	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	
Promover el acceso de organizaciones de pequeñxs productorxs rurales mujeres y LGBTI+ en condiciones de igualdad a los mercados nacionales, regionales, y a los nuevos mercados virtuales	Articulación con actores públicos y privados de la ESS y de la Economía Popular para el acceso de las mujeres y LGBTI+ a los mercados	Organizaciones de pequeñxs productorxs mujeres y LGBTI+ rurales, campesinas e indígenas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
Apoyar y asistir proyectos productivos para la gestión menstrual sustentable	Asistencia y apoyo a proyectos productivos para la gestión menstrual sustentable impulsados por pymes de mujeres y LGBTI+	Pymes de mujeres y LGBTI+	Ministerio de Desarrollo Productivo	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Promover la creación de una Red Federal de cooperativas/unidades productivas o emprendedoras que desarrollen productos de gestión menstrual	Promoción del desarrollo productivo de pequeñas y/o medianas unidades productivas compuestas por mujeres y LGBTI+, que se encuentren desarrollando productos de gestión menstrual.	Cooperativas y unidades productivas de mujeres y LGBTI+	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Desarrollo Productivo, Ministerio de Desarrollo Social, INAES, CONAMI, MECOM.INTI.

<table>
<tr><td>Fortalecer las Mesas locales para la equidad laboral con perspectiva de género y diversidad</td><td>Asistencia técnica en materia de perspectiva de género y diversidad</td><td>Agencias Territoriales y Oficinas de Empleo Municipales</td><td>Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social</td><td>Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad</td></tr>
<tr><td>Promover la incorporación de mujeres y LGBTI+ en oficios no tradicionales altamente masculinizados</td><td>Planes de acción para la inclusión de mujeres y LGBTI+ en empresas de rubros altamente masculinizados asistidos técnica y económicamente</td><td>Mujeres y LGBTI+</td><td>Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="5">Diseñar políticas públicas inclusivas para la gestión de la identificación laboral y comunicaciones sobre seguridad social</td><td>Otorgamiento de CUIL con prefijo genérico/no binario</td><td>Población general</td><td rowspan="5">Agencia Nacional de la Seguridad Social</td><td rowspan="2">AFIP</td></tr>
<tr><td>Otorgamiento de CUIL con excepciones para población travesti-trans</td><td>Travestis, transexuales y transgéneros</td></tr>
<tr><td>Uso de lenguaje inclusivo en políticas y comunicaciones de Anses</td><td>Población general</td><td></td></tr>
<tr><td>Publicación de un Informe diagnóstico sobre la situación de la población travesti trans en relación a los servicios de la Seguridad Social Social</td><td>Travestis, transexuales y transgéneros</td><td>Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad/ RENAPER</td></tr>
<tr><td>Herramientas para el diseño de proyectos normativos de Seguridad Social inclusiva</td><td>Travestis, transexuales y transgéneros</td><td></td></tr>
</table>

Promover el acceso al empleo formal para LGBTI+ a través de beneficios fiscales mediante su contratación en empresas	Programa de promoción fiscal para aquellas empresas que cumplan con un determinado porcentaje de contratación de inscriptxs en un registro de empleo privado para LGBTI+	LGBTI+	AFIP	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Promover la inserción laboral de mujeres y LGBTI+ en los sectores aéreo, marítimo, ferroviario, automotor y vial bajo la órbita del Ministerio de Transporte	Capacitación para la inserción laboral de mujeres y LGBTI+	Sector Empleador	Ministerio de Transporte de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Crear la Red Federal de obras públicas con perspectiva de género y diversidad	Red Federal de obras públicas con perspectiva de género y diversidad: "Constructiva"	Mujeres y LGBTI+ involucradxs en la gestión de obras públicas del nivel nacional, provincial y municipal del ámbito ejecutivo y legislativo	Ministerio de Obras Públicas	Ministerio de Transporte - Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat - Ministerio del Interior - Cámara de Diputadxs y Senadorxs - Gobiernos provinciales y municipales
Incluir la perspectiva de género y diversidad en licitaciones y compras	Acciones e iniciativas con perspectiva de género y diversidad en la gestión y ejecución de licitaciones y compras del Ministerio de Obras Públicas y de sus jurisdicciones	Empresas proveedoras y contratistas	Ministerio de Obras Públicas	

Promover la inserción laboral de mujeres y LGBTI+ en el sector automotor (transporte de pasajeros y cargas) bajo la órbita del Ministerio de Transporte	Becas para el otorgamiento de licencias profesionales para mujeres y LGBTI+	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Transporte de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Asistir técnicamente las iniciativas provinciales en la identificación, planificación y/o desarrollo de proyectos en materia de inserción laboral de mujeres y LGBTI+ a fin de adaptarlas a las particularidades locales	Incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el transporte con jurisdicción provincial en el marco de la Mesa Federal de Género y Transporte	Autoridades provinciales en materia de transporte	Ministerio de Transporte de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Sensibilizar y capacitar en enfoque de género y diversidad en el marco del Programa Vincular para Emprender	Capacitaciones y acciones de sensibilización a equipos del Programa Redes para Emprender	Actorxs institucionales del programa Vincular para Emprender	Ministerio de Desarrollo Productivo	
Capacitar sobre la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el ámbito productivo para la promoción territorial	Talleres de capacitación/ capacitaciones en herramientas sobre la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el ámbito productivo	Promotorxs Territoriales de Género y Diversidad de Tejiendo Matria	Ministerio de Desarrollo Productivo	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Sensibilizar sobre la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los servicios de apoyo a PYMES (Centros INTI)	Talleres y/o acciones de sensibilización sobre el enfoque de género y diversidad	Equipos de INTI	Ministerio de Desarrollo Productivo	INTI
Promover la transversalización de la perspectiva de discapacidad en políticas de inclusión laboral destinadas a mujeres y LGBTI+	Redacción de recomendaciones sobre políticas de inclusión laboral con enfoque de género y diversidad, desde una perspectiva de discapacidad	Organismos competentes en materia laboral y de género de la Administración Pública Nacional	Agencia Nacional de Discapacidad	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Promover el respeto del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades	Adhesión al cupo laboral travesti trans en el SPN	Travestis - trans ingresantes al instituto	INSSJP	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Incorporar prácticas laborales con perspectiva de género y diversidad en la agenda de trabajo, de manera articulada en la CIOT	Implementación de prácticas desde la perspectiva de género en la diversidad de manera articulada en la CIOT, tanto para los distintos organismos como para las partes, en el cumplimiento de las políticas de igualdad	APN	Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministros	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Fortalecer profesionalmente a través del Centro de Géneros en Tecnología para posicionar a mujeres y LGBTI+ en el desarrollo de carrera en los sectores de las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas	Capacitaciones y encuentros articulados desde el Centro de Géneros en Tecnología con las empresas involucradas	Mujeres y LGBTI+	Secretaría de Innovación Pública, Jefatura de Gabinete de Ministros	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Desarrollar capacitaciones para la prevención de la discriminación por motivos de género en el ámbito laboral	Capacitaciones sobre el reconocimiento de discriminación por motivos de género en los ámbitos laborales	Trabajadorxs asociadxs a sindicatos y empresas	INADI	
	Elaboración de guías y manuales de recomendaciones y buenas prácticas			
Promover acciones tendientes al desarrollo de ambientes laborales e instituciones libres de discriminación por motivos de género, expresión e identidad de género y orientación sexual	Diseño de material didáctico para la capacitación presencial y virtual de las fuerzas policiales y de seguridad en materia de diversidad sexual e identidad de género desde una perspectiva interseccional y de derechos	Personal de las FPySF	Ministerio de Seguridad de la Nación	
	Campaña virtual de sensibilización orientada a garantizar la adecuación de trato y el respeto de la identidad de género autopercibida y la orientación sexual del personal de las FPySF y de personas ajenas a ellas	Personal de las FPySF		

Promover la cultura exportadora para mujeres y LGBTI+ empresarixs	Mesa de Diálogo con el Grupo de Mujeres Empresarias	Grupos de Mujeres y LGBTI+ Empresarias	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	
	Convocatorias a empresarixs para participar en actividades comerciales en el exterior	Empresas con oferta exportable lideradas por mujeres y LGBTI+		
Crear el Programa Nuestras Manos que facilita herramientas y maquinarias para tecnificar la producción mujeres y LGBTI+ campesinxs e indígenas y de la pesca artesanal	Proyectos de mujeres y LGBTI+ alcanzadas por el programa para tecnificar los cultivos	Mujeres y LGBTI+ rurales de la Agricultura Familiar Campesina e Indígena y de la Pesca Artesanal	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Asistir técnicamente a proyectos en el territorio con enfoque de género y diversidad	Asistencia técnica en proyectos con enfoque de género y diversidad en el sector agropecuario y agroalimentario	Mujeres y LGBTI+ pertenecientes al sector agropecuario y agroalimentario	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Promover e incentivar la formación en competencias asociativas y empresariales para mujeres y LGBTI+ rurales y productorxs	Creación de módulos de capacitación para la formación en competencias asociativas y de gestión organizacional, comercial y financiera para mujeres y LGBTI+ rurales y productorxs	Pequeñxs y medianxs productorxs encuadradas bajo los parámetros de la SEPYME (Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa)	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Capacitaciones para la formación en competencias asociativas y de gestión organizacional para mujeres y LGBTI+ rurales y productorxs			Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Fortalecer la participación de las cooperativas y unidades productivas vinculadas al sector de la construcción y afines integradas por mujeres y LGBTI+	Registro de cooperativas y unidades productivas vinculadas al mundo de la construcción y actividades afines, que tengan participación de mujeres y LGBTI+	Cooperativas y unidades productivas integradas por mujeres y LGBTI+	Ministerio de Obras Públicas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad - Instituto Nacional de de Asociativismo y Economía Social
Asistir técnicamente y capacitar en materia de obra pública a cooperativas y unidades productivas vinculadas al sector de la construcción y afines con participación de mujeres y LGBTI+	Asistencia técnica y capacitación en materia de obra pública a cooperativas y unidades productivas vinculadas al sector de la construcción y afines con participación de mujeres y LGBTI+	Cooperativas y unidades productivas con participación de mujeres y LGBTI+	Ministerio de Obras Públicas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad - Instituto Nacional de de Asociativismo y Economía Social
Fortalecer la participación de mujeres y LGBTI+ en el sector de la construcción y actividades afines	Documentos con recomendaciones y estrategias para eliminar obstáculos y reducir brechas en el acceso al trabajo vinculado a la obra pública de mujeres y LGBTI+	Empresas proveedoras y contratistas, sindicatos, dependencias del Estado Nacional, provincial y/o municipal	Ministerio de Obras Públicas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad - Instituto Nacional de de Asociativismo y Economía Social

Promover el acceso de mujeres y LGBTI+ en puestos y cargos tradicionalmente masculinizados	Programa de crecimiento en las carreras profesionales de mujeres y LGBTI+ vinculadas al sector de la construcción	Trabajadorxs mujeres y LGBTI+	Ministerio de Obras Públicas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Programa de pasantías para la inclusión laboral en el Ministerio de Obras Públicas y jurisdicciones	Mujeres y LGBTI+		
	Programa de reubicación del personal del Ministerio de Obras Públicas y sus jurisdicciones	Trabajadorxs mujeres y LGBTI+ de la DNV		
Promover la inclusión de mujeres y LGBTI+ a través de nuevas condiciones materiales de trabajo en el sector de la construcción	Reacondicionamiento de obradores, campamentos, vestuarios y baños para mujeres y LGBTI+	Trabajadorxs mujeres y LGBTI+	Ministerio de Obras Públicas	
	Indumentaria de trabajo acorde a lxs trabajadorxs	Trabajadorxs que requieran indumentaria de acuerdo a las normas de seguridad e higiene		

Promover el acceso de mujeres y LGBTI+ en situación de vulnerabilidad a programas de inclusión socio-laboral, de asistencia alimentaria y ayuda económica a mujeres y LGBTI+/organizaciones ante situaciones de violencias de género	Altas de titulares en Programa Potenciar Trabajo para la inclusión equitativa de mujeres y LGBTI+	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Desarrollo Social	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Módulos alimentarios entregados a LGBTI+	LGBTI+ identificadxs con inseguridad alimentaria		Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Fortalecimiento a grupos asociativos conformados por mujeres en situación de violencias y LGBTI+ en situación de vulnerabilidad social, a través de las líneas de apoyo a la producción y comercialización de los diferentes programas del Ministerio	Mujeres y LGBTI+		CONAMI. INAES
Identificar organizaciones turísticas comprometidas con la igualdad de género y con la prevención de las violencias por motivos de género	Entrega de distintivo "Sello Igualdad"	Empresas e instituciones de toda la cadena turística y sus empleadxs	Ministerio de Turismo y Deportes	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Prioridad en la difusión de las organizaciones distinguidas por el Sello en las actividades de promoción turística			
Asistir técnicamente para la incorporación del enfoque de género y diversidad en programas de desarrollo productivo	Capacitaciones a equipos técnicos territoriales	Equipos técnicos provinciales	Ministerio de Desarrollo Productivo	

Promover la paridad de género en la mesa directiva del Consejo Público Privado para la promoción de las exportaciones	Modificación del Estatuto del Consejo Público Privado	Autoridades de la mesa directiva del Consejo Público Privado	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	
	Designación/elección acorde a los términos del estatuto de representantes del sector privado en la mesa directiva	Integrantes del Consejo Público Privado		
Promover el desarrollo de capacidades financieras en mujeres y LGBTI+	Campañas de difusión e información financiera con perspectiva de género y diversidad	Población general	Ministerio de Economía	DNEIG - BCRA. - Bancos Públicos (BNA, BAPRO, Banco Ciudad, FONCAP)
	Talleres de educación financiera con perspectiva de género y diversidad	Mujeres y LGBTI+		
Difundir y promover con perspectiva de género y diversidad y de forma focalizada el Concurso de Ingreso al Instituto del Servicio Exterior de la Nación (ISEN) para una mayor participación de mujeres y LGBTI+	Piezas de difusión con perspectiva de género y diversidad	Población general y público interesado	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Informe sobre estadísticas anuales sobre la cantidad y composición genérica de concursantes			//
Fortalecer la Mesa Federal de Políticas Económicas con perspectiva de género y diversidad	Reuniones de asistencia técnica con provincias	Provincias	Ministerio de Economía	Jefatura de Gabinete de Ministros
Incorporar la perspectiva de género y diversidad a la estructura impositiva nacional	Estudio analítico y de revisión integral de los impuestos nacionales y recomendaciones para propuestas de reforma normativa	Organismos de la APN y público interesado	Ministerio de Economía	

CUIDADOS

Acción	Descripción de la acción	Población destinataria	Organismo responsable	Organismo asociado
Fortalecer el trabajo de la Comisión Redactora de un Anteproyecto de Ley para un Sistema Integral de Cuidados con Perspectiva de Género y Diversidad	Asistir y fortalecer el trabajo de la Comisión para la redacción de un anteproyecto de ley para un Sistema Integral de Cuidados con perspectiva de género y diversidad	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Educación. INADI. Secretaría de Gestión y Empleo Público
Realizar articulaciones entre actorxs para la ejecución de medidas de apoyo económico y recursos en materia de cuidados	Estrategias de apoyo específico para hogares monomarentales y cuidadorxs familiares	Personas cuya principal ocupación diaria es realizar tareas de cuidado "familiar", trabajadorxs de casas particulares, trabajadorxs de pequeñas y medianas empresas, del sector público, privado y cooperativo, cooperativas de cuidados, organizaciones, áreas municipales	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado*
	Estrategias de apoyo a trabajadorxs de casas particulares en articulación con MTEySS y AFIP			Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. AFIP
	Desarrollo de espacios de cuidado y lactarios en articulación con Ministerio de Obras Públicas, Trabajo y Desarrollo Productivo (espacios para la lactancia y el cuidado en lugares de trabajo del sector público, privado y cooperativo)			Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Ministerio de Desarrollo Productivo y Ministerio de Obras Públicas
	Línea de apoyo a espacios de formación en cuidados en articulación con universidades públicas y Ministerio de Educación			Ministerio de Educación

Realizar la Campaña Nacional "Cuidar en Igualdad. Necesidad, Derecho, Trabajo"	Organización de Parlamentos Territoriales de Cuidado para la sensibilización y concientización de la corresponsabilidad colectiva sobre el derecho a cuidar en igualdad	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado
Desarrollar el Mapa Federal de los Cuidados desde la Perspectiva de Género y Diversidad	Implementación de la herramienta de visualización y análisis geográfico de la distribución social del cuidado que permite caracterizar, comprender y visualizar la organización social de los cuidados en espacios urbanos y rurales	Población general, organismos y/o jurisdicciones, instituciones y OSC	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado
Construir centros de desarrollo infantil	Centros de Desarrollo Infantil (CDI)	28800 niñxs de 45 días a 4 años en situación de vulnerabilidad	Ministerio de Obras Públicas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad - Ministerio de Desarrollo Social
Revisar los regímenes de licencia en relación a la carga de tareas de cuidado	Lineamientos sobre los regímenes de licencias que atiendan el impacto diferencial desde la perspectiva de género y diversidad	Trabajadorxs del MOP, organismos y empresas de la jurisdicción	Ministerio de Obras Públicas	Subsecretaría de Empleo Público
Asistir y asesorar en la refuncionalización de espacios destinados a compatibilizar la lactancia con las tareas laborales	Refuncionalización de espacios para la creación de espacios de lactancia en organismos, entes y empresas dependientes del MOP y puesta a disposición de espacios móviles	Organismos descentralizados y desconcentrados, entes y empresas de la jurisdicción	Ministerio de Obras Públicas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Capacitar y sensibilizar al personal de ANSES y a destinatarixs de las prestaciones	Talleres de formación en perspectiva de género y diversidad "Tomo la Palabra"	Referentxs de Organizaciones Sociales de Adultxs Mayores	Agencia Nacional de la Seguridad Social	
	Capacitación Cuidar en Igualdad	UDAI		Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Promover la modificación, ampliación y unificación de los regímenes de licencias de las FPySF relativos al cuidado a fin de facilitar la redistribución del cuidado y abonar la corresponsabilidad colectiva sobre el derecho a cuidar y a recibir cuidados	Nuevo régimen de licencias y franquicias laborales vinculadas al cuidado	Personal de las FPySF	Ministerio de Seguridad de la Nación	
Desarrollar capacitaciones en género, diversidad y economía del cuidado	Ciclos de formación en género, diversidad y economía del cuidado	Personas que integran organizaciones sociales y comunitarias en los territorios donde trabajan equipos del Ministerio	Ministerio de Desarrollo Social	
Visibilizar las tareas de cuidado familiar y comunitario y reconocimiento de lxs jefxs de hogares y comedores usuarixs de garrafa de GLP como fuente de energía	Campañas de difusión para visibilizar la importancia de las tareas y roles de cuidado familiar y comunitario en el uso de las garrafas de GLP como fuente de energía	Población general	Ministerio de Economía	ANSES e INAES. Mesa Interministerial de Cuidados

Capacitar en género, diversidad y políticas de cuidados al personal de jardines maternales	Capacitación en género, diversidad y políticas de cuidados	Personal de jardines maternales dependientes del Ministerio de Defensa	Ministerio de Defensa	Ministerio de Desarrollo Social - SENAF
Sensibilizar, concientizar y modificar parámetros institucionales para la deconstrucción de estereotipos de género en torno al cuidado	Talleres de sensibilización	Personal de las Fuerzas Armadas	Ministerio de Defensa	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Promover el empleo formal de trabajadorxs de casas particulares	Campaña de comunicación masiva sobre importancia y facilidades del registro laboral de trabajadorxs de casas particulares, regímenes de licencia y franquicias laborales vinculadas al cuidado	Trabajadorxs no registradxs que realizan tareas de cuidado/limpieza/jardinería (entre otras) remuneradas (mayoritariamente conformado por mujeres y LGBTI+). Población general	AFIP	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. ANSES

* la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado está conformada por: Ministerio de Desarrollo Social; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Ministerio de Salud; Ministerio de Economía; Ministerio de Desarrollo Productivo y las agencias: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI); ANDIS (Agencia Nacional de Discapacidad); ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social); AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos); INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos), INAES (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social), y el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.

Salud

Acción	Descripción de la acción	Población destinataria	Organismo responsable	Organismo asociado
Brindar asesoramiento a LGBTI+ con especial foco en travestis, transexuales y transgénero en materia de acceso a la salud integral	Brindar información sobre los distintos servicios de referencia en el abordaje de la salud de LGBTI+ a nivel nacional, provincial y municipal, fortaleciendo el acceso a políticas públicas preexistentes y el trabajo en red	LGBTI+	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ministerio de Salud de la Nación	
Desarrollar capacitaciones, instancias de formación y campañas de difusión sobre modelos de atención respetuosa de las identidades y expresiones de género en ámbitos de la salud con una perspectiva de diversidad corporal, de género, interseccional, etaria y de derechos humanos	Elaboración de contenidos y de piezas comunicacionales que promuevan un enfoque de igualdad en la diversidad en el ámbito de la salud, focalizando en infancias, adolescencias, adulteces y adulteces mayores	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ministerio de Salud de la Nación	
	Capacitaciones específicas vinculadas a derechos para el acceso a la salud desde un enfoque de igualdad en la diversidad que visibilice las diferentes corporalidades, orientaciones sexuales, expresiones e identidades de género en las prácticas de atención y acceso a la salud integral	LGBTI+; equipos de salud y administrativos del subsector público y privado de la salud; organizaciones sociales, territoriales y por los derechos LGBTI+	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ministerio de Salud de la Nación	

Creación de mesas de trabajo para la promoción de la salud integral de LGBTI+ en perspectiva interseccional y de diversidad corporal	Mesas de encuentro, intercambio y actualización para la promoción de la salud integral de LGBTI+ en perspectiva interseccional y de diversidad corporal	Hospitales Públicos Nacionales, Ministerio de Salud de la Nación, Organizaciones sociales, territoriales y de la sociedad civil LGBTI+	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ministerio de Salud de la Nación	
Visibilizar y remover barreras de acceso a la salud integral para mujeres y LGBTI+ con discapacidad	Visibilización y remoción de barreras actitudinales, comunicacionales, físicas de acceso a la salud integral para mujeres y LGBTI+ con discapacidad	Efectores de salud y organizaciones de la sociedad civil y municipios	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ministerio de Salud de la Nación. ANDIS.	Ministerio de Desarrollo Social
Brindar acceso a productos de gestión menstrual	Talleres de sensibilización en relación a la salud menstrual desde una perspectiva de igualdad en la diversidad y facilitación de productos de gestión menstrual	Promotoras del Registro Tejiendo Matria	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
Fortalecer las capacidades de respuesta de los servicios de salud en el acceso efectivo a los MAC, a la IVE y a la ILE de personas LGBTI+	Capacitaciones en MAC –IVE –ILE con perspectiva LGBTI+ y de género	Equipos de Hospitales y Centros de Salud del ámbito Federal y Provincial	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Diseñar capacitaciones dirigidas a promotorxs territoriales de Género y Diversidad del registro Tejiendo Matria para el acceso efectivo de los MAC, IVE e ILE	Capacitaciones conjuntas para la conformación de redes interinstitucionales en MAC –IVE –ILE con perspectiva LGBTI+ y de género	Promotorxs territoriales de Género y Diversidad del registro Tejiendo Matria	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Promover la perspectiva del modelo social de la discapacidad en la formación de promotoras de género y equipos de salud para garantizar el acceso a los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y LGBTI+ con discapacidad	Capacitaciones conjuntas incorporando la perspectiva del modelo social de la discapacidad en el acceso a los derechos sexuales y reproductivos	Promotorxs territoriales de Género y Diversidad del registro Tejiendo Matria y equipos de salud	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. ANDIS
Potenciar a los equipos de salud y salud mental para una atención integral de LGBTI+ , libre de estigma y discriminación	Capacitación sobre el abordaje de la salud mental comunitaria desde un paradigma no patologizante que promueva la transversalización de la perspectiva de género, diversidad y derechos en el campo de la salud mental	Equipos de salud / salud mental de todas las jurisdicciones	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Documento con lineamientos para la promoción de buenas prácticas en salud y salud mental con perspectiva de género y diversidad	Equipos de salud / salud mental de las diferentes jurisdicciones del territorio nacional		
Brindar capacitaciones sobre género, diversidad y derecho al trato digno que promuevan el efectivo acceso a la salud en el marco de la Ley de Identidad de Género Nº 26.743	Capacitaciones sobre acceso a derechos en salud desde la perspectiva de género e igualdad en la diversidad	Personal de sector de administración de: centros de salud, Hospitales Generales, Hospitales Nacionales, Institutos Nacionales de Salud, Ministerio de Salud, Seguridad Social en Salud y/o Servicio Nacional de Salud	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Brindar capacitaciones sobre la atención integral e inclusiva en salud de LGBTI+ adultxs y mayores desde una perspectiva de género y diversidad	Capacitaciones sobre el derecho a la identidad de género y el trato digno de las personas adultas y mayores	Profesionales de los servicios de salud dependientes del Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Capacitaciones para LGBTI+ dedicadxs al cuidado domiciliario y en residencias de personas mayores	Cuidadores domiciliarios y de residencias para personas mayores del colectivo LGBTI+		Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES)
Difundir conocimientos específicos sobre la atención integral e inclusiva de la salud de LGBTI+ adultxs mayores	Documento con lineamientos sobre la atención de la salud de LGBTI+ adultxs y mayores, atendiendo las especificidades de la población	Profesionales de los servicios de salud de todo el país	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Promover la transversalización de la temática de diversidad corporal y alimentación saludable en el Subsistema Público de Salud	Documento con lineamientos sobre buenas prácticas en diversidad corporal y alimentación saludable	Equipos de salud	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Promover la inclusión de la perspectiva de género y diversidad en la mirada profesional/médica sobre los cuerpos	Talleres de sensibilización sobre corporalidades no hegemónicas, estereotipos de género y la deconstrucción de imaginarios sobre las corporalidades saludables	Equipos de la Dirección y equipos de salud	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Caja de herramientas para la sensibilización y capacitación sobre estereotipos de género vinculados exclusivamente al cuerpo	Equipos de salud - instituciones educativas - instituciones de gobierno (Ministerios) - comunidad (a trabajar con municipios y comunidades saludables)		

Promover la perspectiva de género y diversidad sobre el derecho al acceso de la población a los Tratamientos de Reproducción Humana Asistida	"Guía sobre fertilidad para equipos de atención primaria de la salud" actualizada con perspectiva de género y diversidad	Trabajadorxs/ Equipos de atención primaria de la salud	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Talleres de capacitación sobre el acceso a la salud integral en Tratamientos de Reproducción Humana asistida, desde una perspectiva de género, diversidad y derechos destinado al primer nivel de atención de salud	Efectores de atención primaria de la salud		
Conformar una mesa de trabajo con organizaciones de la sociedad civil y sociedades científicas para promover la protección de la autonomía y de la integridad corporal de las características sexuales (personas intersex)	Conversatorios/webinarios de difusión de información de calidad y debate en la agenda pública acerca de la población intersexual	Equipos de salud	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Documento con lineamientos para la atención integral de personas intersexuales	Equipos de salud / población en general		

Fortalecer las redes de atención integral en salud destinada a LGBTI+	Instrumento de información con georeferenciamiento que identifique los consultorios inclusivos/amigables para LGBTI+ que incluya ubicación, tipo de efector, servicios que brinda y equipo de salud del efector con alcance en todo el territorio nacional	LGBTI+ usuarixs del subsistema público de salud	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Capacitaciones en el enfoque de diversidad y género para fortalecer el acceso de LGBTI+ al subsistema público de salud en el marco del desarrollo de la política pública de Georeferenciación nacional	Equipos de salud del subsistema público		
	Mesas de Diversidad y Salud Nacionales y Regionales	Organizaciones de la Sociedad Civil que tienen por misión la promoción y protección de los derechos de LGBTI+		
	Prestaciones de tratamientos de hormonización e inhibición puberal, vinculadas a la Ley 26.743 de identidad de género al Plan de Servicios de Salud del Programa SUMAR	Personas inscriptas en el Programa SUMAR		
	Guía para equipos de Salud "Atención de la Salud Integral de Personas Trans, Travestis y no binarias" distribuida en los Ministerios de Salud Provinciales	Equipos de salud del subsistema público		

Promover el acceso a la detección temprana, diagnóstico y tratamiento del cáncer de mama y de cuello uterino (CCU) en varones trans y personas no binarias desde una perspectiva de género, diversidad y derechos	Estudio descriptivo sobre conocimientos, actitudes y percepciones de mujeres cis, mujeres bisexuales, lesbianas y varones trans respecto a la prevención del CCU	Mujeres cis, mujeres bisexuales, lesbianas y varones trans	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Folleto de prevención del CCU actualizado dirigido a varones trans y personas no binarias	Varones trans y personas no binarias		
	Prácticas de mamografías de tamizaje en varones trans y personas no binarias en edad objetivo 50-69 años	Varones trans y personas no binarias		
	Prácticas de mamografías diagnóstica en varones trans con signos/síntomas de sospecha de cáncer de mama	Varones trans y personas no binarias		
Incorporar la perspectiva de género y diversidad en las prácticas de detección temprana, seguimiento y tratamiento del cáncer de mama y del cuello uterino (CCU)	Incorporación de contenidos de género y diversidad sexual en los cursos de sensibilización y capacitación del PNCM y PNPCC del INC (instituto Nacional del Cáncer)	Equipos técnicos y efectores de salud	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Elaborar, publicar y difundir materiales comunicacionales que promuevan el uso de preservativos y la realización de prácticas de testeo de VIH, sífilis y hepatitis virales (además de vacunación para Hepatitis B) desde una perspectiva de género, diversidad sexual y derechos humanos	Materiales de divulgación para promover el uso del preservativo, el testeo de VIH, sífilis, hepatitis virales y la vacunación para Hepatitis B desde la perspectiva de género, diversidad y derechos humanos	Población general	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Brindar capacitación y formación en respuesta integral al VIH, ITS, hepatitis virales y tuberculosis desde una perspectiva de género, diversidad sexual y derechos humanos	Talleres de Capacitación desde la perspectiva de género, diversidad y derechos	Equipos de salud, OSC, otros organismos gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Realizar campañas de testeo de VIH - Hepatitis (B y C) y vacunación para Hepatitis B en organizaciones LGBTI+ con el fin de fortalecer la salud comunitaria y las redes territoriales	Campaña de testeo de VIH - HEPATITIS (ByC) y vacunación Hepatitis B realizada en organizaciones LGBTI+ que incluya prácticas de testeo, talleres de difusión y sensibilización a la comunidad	Población general	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Impulsar la actualización de la legislación "Respuesta integral al VIH, Infecciones de Transmisión Sexual, Hepatitis Virales, Tuberculosis y Lepra"	Mesa de trabajo para la elaboración de un anteproyecto para una nueva Ley Nacional de Respuesta Integral al VIH, Infecciones de Transmisión Sexual, Hepatitis Virales, Tuberculosis y Lepra	Población general	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Capacitar sobre abordaje integral de los consumos problemáticos de sustancias con perspectiva de género y diversidad	Capacitación en abordaje integral de los consumos problemáticos de sustancias con perspectiva de género a través del campus virtual SEDRONAR	Promotoras y promotores territoriales de Género y Diversidad inscriptxs en el Registro nacional "Tejiendo Matria"	SEDRONAR	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
		Equipos técnicos de los dispositivos provinciales y áreas de género y diversidad		
Elaborar materiales para la orientación en el abordaje del consumo problemático de sustancias con perspectiva de género y diversidad	Lineamientos nacionales para el abordaje integral de los consumos problemáticos de sustancias desde una perspectiva de género y diversidad	Áreas Provinciales a través del Consejo Federal de Drogas (COFEDRO) y el Consejo Federal de Género, Igualdad y Diversidad	SEDRONAR	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Cuadernillo de estrategias de prevención y cuidados para mujeres y personas LGBTI+ que atraviesan consumos problemáticos de sustancias	Equipos técnicos de dispositivos de atención y acompañamiento		
	Piezas de comunicación sobre los consumos problemáticos con perspectiva de género (consumo en mujeres y colectivo LGBTI+, masculinidad y consumo, los cuidados)	Población general		

Desarrollar estrategias de accesibilidad a los dispositivos de atención en consumo problemático de sustancias a través de diversos instrumentos	Talleres de masculinidades y consumos Grupos terapéuticos para madres, familiares y entornos afectivos Grupos terapéuticos para para mujeres y LGBTI+	Varones, mujeres y LGBTI+ en situación de consumo problemático y sus familias y entornos afectivos. Vinculados a la Red SEDRONAR|	SEDRONAR	
Articular con otros ministerios para la elaboración de políticas que faciliten la gestión menstrual (Ministerio de Economía, Ministerio de Salud y MMGyD)	Campaña de difusión sobre el acceso a productos de gestión menstrual Programa de beneficios y/o exenciones impositivas a las marcas más vendidas de gestión menstrual	Mujeres y LGBTI+ menstruantes	AFIP	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ministerio de Salud y Ministerio de Economía
Promover los derechos de mujeres y LGBTI+	Adecuar las prestaciones médicas a la Ley de Identidad de Género	LGBTI+	PAMI	Ministerio de Salud
Transversalizar la perspectiva gerontológica ante organismos de género y diversidad	Articulaciones realizadas	Personas afiliadas al PAMI	PAMI	
Construir centros de salud en complejos penitenciarios de mujeres	Centros de salud en complejos penitenciarios de mujeres	Mujeres y LGBTI+ en contextos de encierro	Ministerio de Obras Públicas	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Ministerio de Salud

Gestión de la Información

Acción	Descripción de la acción	Población destinataria	Organismo responsable	Organismo asociado
Crear canales de acceso a la información a LGBTI+ con especial foco en travestis, transexuales y transgénero en materia de terminalidad educativa	Brindar información y asesoramiento a quienes deseen iniciar, continuar o completar sus estudios formales tanto a nivel primario como secundario, terciario o universitario	Travestis, transexuales y transgénero, mujeres y LGBTI+	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Educación	Unidad de Coordinación Interministerial*
Promover el ingreso, la continuidad y graduación igualitaria de estudiantes en disciplinas centrales para el desarrollo económico y social. Impulso de la vinculación estratégica entre las universidades públicas, el sistema tecnológico-productivo nacional y el mercado laboral	Programa de Becas "Manuel Belgrano". Becas de estudio para carreras de pregrado y grado en 8 áreas estratégicas	Estudiantes menores a 35 años cuyos ingresos del hogar sean menores a 3 salarios mínimos vitales y móviles	Ministerio de Educación	Ministerio de las Mujeres Géneros y Diversidad, Agencia Nacional de Discapacidad, Instituto de Asuntos Indígenas
Realizar un congreso nacional sobre la interseccionalidad de género, diversidad y discapacidad	Congreso sobre la dimensión social del cuerpo con discapacidad. Una mirada interseccional e interdisciplinaria	Universidades, Instituciones académicas, organizaciones que trabajan la temática, científicxs e investigadorxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. ANDIS	

Elaborar guías de buenas prácticas en materia de política pública para la remoción de brechas para el acceso de la educación para mujeres y LGBTI+ que habitan contextos rurales	Conformación de mesas de trabajo con los organismos provinciales y organismos nacionales competentes para la identificación y sistematización de buenas prácticas para la remoción de brechas de acceso para el acceso y permanencia en la educación para mujeres y LGBTI+ en contextos rurales	Provincias, Municipios y organizaciones rurales	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca
Elaborar campañas de promoción y reconocimiento histórico de las mujeres y LGBTI+ afroargentinxs en la construcción del Estado Nacional	Actualizar, producir y difundir conocimientos sobre la comunidad afroargentina, afrodescendiente y africana, específicamente sobre el rol histórico en la construcción de la identidad y la cultura argentina, su presencia pasada y presente, con especial énfasis en las mujeres y LGBTI+ afrodescendientes	Población general, docentes de todos lo niveles	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ministerio de Educación	Mesa Interministerial de Políticas Públicas para la Comunidad Afro en Argentina**
	Organización de talleres de reflexión y mesas de trabajo. Elaboración de guías y distribución de material impreso y audiovisual desde una perspectiva de géneros, interseccional y el enfoque étnico -racial en los discuros escolares			

Realizar articulaciones entre actorcs para la implementación de programas de alfabetización y de terminalidad educativa dirigidos a mujeres y LGBTI+ afroargentinxs, afrodescendientes y africanxs	Generar mecanismos de articulación para la alfabetización y de terminalidad educativa en todo el territorio nacional así como proporcionar herramientas para la capacitación y formación en oficios con salida laboral	Comunidades y organizaciones de mujeres y LGBTI+ afroargentines, afrodescendientes y africanas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Educación. Mesa Interministerial de Políticas Públicas para la Comunidad Afro en Argentina**
Promover la inclusión del enfoque de discapacidad desde una perspectiva de género y diversidad en la formación de agentes de APN	Curso de capacitación autogestionado a través de INAP para la administración pública nacional	Agentes de la APN	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. ANDIS	INAP
Capacitar en igualdad de género en la diversidad	Formación, capacitación y actualización docente en ESI, géneros y diversidades	Equipos directivos, docentes, de supervisión y otros actores sociales como por ejemplo bibliotecarios/a, preceptores/as	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Formación, capacitación y actualización en ESI, géneros y diversidades a los equipos técnicos y referentes	Equipos técnicos nacionales y jurisdiccionales de ESI, Plan ENIA, Convivencia escolar		Ministerio de las Mujeres Géneros y Diversidad; Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo Social
	Formación en ESI, géneros y diversidades a educadores/as y referentes/as Comunitarios	Referentes comunitarios de experiencias educativas comunitarias, cooperativas, de gestión social, escuelas deportivas y otros educadores/as comunitarios/as		Ministerio de las Mujeres Géneros y Diversidad, Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de Desarrollo Social

Producir materiales educativos gráficos y/o digitales	Desarrollar materiales educativos que promuevan la igualdad de género y la igualdad en la diversidad	Equipos docentes de los tres niveles educativos y referentes sociales a cargo de acciones educativas	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Incluir travestis y trans como población priorizada en la normativa de Progresar	Fomentar la accesibilidad de personas trans a Progresar	Personas trans sin límite de edad	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Instrumentar capacitaciones para la deconstrucción de los estereotipos de género y reconocimiento de la discriminación por motivos de género	Capacitaciones sobre deconstrucción de los estereotipos de género y reconocimiento de la discriminación por motivos de género	Técnicxs de la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia de la Nación, personal de Centros de Primera Infancia, sindicatos, empresas y organismos públicos	INADI	SENAF
	Diseño de materiales de formación para cuidadores y propuestas didácticas para centros de Primera Infancia	Centros de Primera Infancia	INADI	Ministerio de Desarrollo Social
Implementar la Diplomatura de formación en "Transversalización de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas"	Diplomatura de formación en "Transversalización de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas"	Personal civil y militar que integran las áreas de género de las Fuerzas Armadas y puntos de enlace (punto focal)	Ministerio de Defensa	Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF)

Promover los derechos de LGBTI+ y de mujeres afiliadas a PAMI	Talleres sobre ESI para mayores	Personas afiliadas del PAMI	PAMI	Universidades
	Capacitación en perspectiva de género y diversidad en dispositivos de cuidados de largo plazo, centros de jubiladxs, centros de día y efectores médicos	Personas afiliadas del PAMI		Universidades - ONGs - Provincias
Capacitar en masculinidades, perspectiva de género y diversidad e interculturalidad	Brindar talleres de formación en materia de género e interculturalidad para el abordaje de situaciones de violencias por motivos de género hacia personas migrantes	Áreas de la Administración Pública Nacional con competencia en relación con personas migrantes	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio del Interior
	Brindar talleres de formación en materia de género e interculturalidad para el abordaje de situaciones de violencias por motivos de género hacia integrantes de pueblos indígenas	Áreas de la Administración Pública Nacional con competencia en relación con pueblos indígenas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	INAI
Promover la implementación de intervenciones públicas directas desde la perspectiva de igualdad de género, diversidad e interseccionalidad para pueblos indigenas	Capacitaciones con enfoque de igualdad de género, diversidad e interculturalidad	Mujeres y LGTBI+ indígenas	Instituto Nacional de Asuntos Indígenas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Instrumentar dispositivos de capacitación y sensibilización para problematizar la normalización de mandatos y estereotipos de géneros dentro de las FPySF	Capacitaciones de formación de formadores sobre Masculinidades, Géneros y Diversidad Sexual para conducir talleres psico-socio-educativos de sensibilización y formación dirigidos a varones de las FPySF y provinciales	Personal de las FPySF y Provinciales designado en áreas de incumbencias o en tareas relativas a Género (Centros Integrales de Género, Red de Referentes de Género)	Ministerio de Seguridad de la Nación	//
	Talleres de sensibilización sobre Masculinidades, Género y Diversidad para varones de las FPySF y provinciales	Personal masculino de las FPySF y provinciales		

* Ministerio de Educación, INADI, Secretaría de Gestión y Empleo Público
** Ministerio de Cultura, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Educación, Ministerio de Relaciones, Exteriores, Comercio y Culto, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, ANSES, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, Ministerio de Desarrollo Productivo, Defensoría del Público, INADI

Ciencia, Tecnología e Innovación

Acción	Descripción de la acción	Población destinataria	Organismo responsable	Organismo asociado
Crear un Centro de Género en Tecnología	Centro de Género en Tecnología, en articulación con el sector privado	Mujeres y LGBTI+	Secretaría de Innovación Pública, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Conformar una alianza "Programa Punto Digital - Red Nacional de Promotorxs Territoriales de Género y Diversidad"	Encuentros entre coordinadorxs de los Puntos Digitales y la Red de Promotorxs para lograr una sinergia que fortalezca los objetivos de inclusión de ambos programas	Promotorxs del Registro Tejiendo Matria	Secretaría de Innovación Pública, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Desarrollar expresiones culturales que desanden los patrones y estereotipos que excluyen mujeres y LGBTI+ de las carreras de ciencias exactas, tecnología e ingeniería	Campaña cultural para promover la inscripción de más mujeres y LGBTI+ en ingenierías y carreras afines	Jóvenes mujeres y LGBTI+	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Educación
Brindar acceso a infraestructura y a tecnologías de información y comunicación (TICs) con perspectiva interseccional y enfoque étnico	Acceso a diversos dispositivos tecnológicos, herramientas digitales, comunicacionales (TICS) y a conectividad para mujeres y LGBTI+ con perspectiva interseccional y enfoque étnico	Organizaciones rurales de mujeres y LGBTI+, campesinas e indígenas y de la comunidad afrodescendiente, mujeres y LGBTI+ con discapacidad	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Secretaría de Innovación Pública

Crear actividades de formación y capacitación en nuevas tecnologías aplicables a proyectos productivos y sociocomunitarios, en técnicas de agricultura sostenible, en cadena de producción y en comercialización	Brindar capacitaciones y talleres sobre educación financiera y sobre el acceso y uso de recursos materiales, técnicos y tecnológicos para el desarrollo productivo, desde una perspectiva interseccional e intercultural, en contextos rurales y étnico racial	Mujeres y LGBTI+ rurales, campesinas, indígenas y afrodescendientes	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca
Realizar un análisis de capacidades científicas y tecnológicas sobre temática LGBTI+	Mapear recursos humanos especializados e investigaciones de relevancia sobre LGBTI+, especialmente enfocados en población travesti, trans	LGBTI+ Espacios académicos y profesionales	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación
Organizar Congresos de Ciencia Abierta con perspectiva de igualdad y diversidad, focalizado temáticas LGBTI+	Crear espacios de encuentro e intercambio para científicxs, investigadores, programadorxs, funcionarixs de Ciencia y Tecnología y áreas afines, estudiantes universitarixs y comunicadores de la ciencia y la tecnología en temas de género y diversidad	LGBTI+ Espacios académicos y profesionales	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación
Diseñar, organizar, difundir, realizar capacitaciones para el desarrollo de carrera en el sector STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática)	Cursos y videoconferencias vía Plataformas Virtuales (del Programa Punto Digital y de videoconferencias)	Mujeres y LGBTI+	Secretaría de Innovación Pública, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Brindar capacitaciones presenciales y virtuales en temáticas vinculadas a la igualdad de oportunidades, brechas de género entre otras	Talleres de capacitación en la Plataforma de Aprendizaje Virtual del Programa Punto Digital y en la plataforma de videoconferencias	Mujeres y LGBTI+ y ciudadanía general interesada en la temática	Secretaría de Innovación Pública, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Asignar becas estímulo de formación en habilidades digitales en universidades	Becas de formación	Mujeres y LGBTI+	Secretaría de Innovación Pública, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Generar recomendaciones, lineamientos y buenas prácticas para el desarrollo de ambientes laborales diversos e inclusivos en los organismos gubernamentales de CTI y las universidades	Elaboración de un documento de recomendaciones y buenas prácticas para el desarrollo de ambientes laborales diversos e inclusivos	Organismos gubernamentales de CTI y universidades	Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación	Organismos gubernamentales de Ciencia, Tecnología e Innovación Nacionales o Provinciales
Generar recomendaciones, lineamientos y buenas prácticas para el desarrollo de ambientes laborales diversos e inclusivos en el sector empresarial de CTI	Elaboración de un documento de recomendaciones y buenas prácticas para el desarrollo de ambientes laborales diversos e inclusivos en el sector empresario de ciencia, tecnología e innovación	Empresas del sector de CTI	Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Brindar acceso a infraestructura y a tecnologías de información y comunicación (TICs) con perspectiva interseccional y enfoque étnico	Brindar asistencia técnica para la inclusión de la perspectiva de género y diversidad en los instrumentos de política científica, tecnológica y de innovación"	Organismos gubernamentales de CTI y universidades	Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación	Organismos gubernamentales de Ciencia, Tecnología e Innovación Nacionales o Provinciales

Elaborar lineamientos básicos para la medición en materia de género y diversidad en instituciones del SNCTI	Elaboración de un documento de lineamientos básicos para la medición en materia de género y diversidad al interior de las instituciones	Instituciones del SNCTI	Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación	INDEC Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades

Cultura, Arte y Comunicación

Acción	Descripción de la acción	Población destinataria	Organismo responsable	Organismo asociado
Realizar una campaña cultural de sensibilización y comunicación sobre las mujeres y LGBTI+ afrodescendientes a nivel federal orientada a visibilizar la presencia y el rol fundamental e histórico de las mujeres y LGBTI+ afroargentinxs, en la construcción cultural de la identidad nacional	Realización de producciones audiovisuales y gráficas. Piezas comunicacionales, foros participativos, conversatorios, talleres de sensibilización, producción colectiva de murales y realización de proyectos para visibilizar a las comunidades afroargentinas, afrodescendientes y africanas, y sus derechos en las infancias, adolescencias, juventudes, adulteces y adulteces mayores	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Mesa Interministerial de Políticas Públicas para la Comunidad Afro en Argentina
Formar y capacitar a la Administración Pública Nacional en la perspectiva étnica e interseccional con enfoque de igualdad en la diversidad	Realización de capacitaciones de la perspectiva étnica e interseccional y con enfoque de igualdad en la diversidad	Agentes de la APN	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Secretaría de Gestión y Empleo Público (INAP)	Secretaría de Derechos Humanos
Generar espacios de difusión de producciones artísticas realizadas por mujeres y LGBTI+ con discapacidad	Difusión de la producción artística sobre corporalidades y discapacidad, a nivel federal y con actualización periódica	Mujeres y LGBTI+ con discapacidad y organizaciones representativas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. ANDIS	

Realizar una campaña cultural de comunicación y sensibilización a nivel federal: “Soberanía Corporal” orientada a visibilizar la diversidad corporal, de género y de orientación sexual en las infancias, adolescencias, juventudes, adulteces y adulteces mayores	Piezas comunicacionales, foros participativos, conversatorios, talleres de sensibilización, producción colectiva de murales y realización de proyectos para visibilizar la diversidad corporal, de género y de orientación sexual y sus derechos en las infancias, adolescencias, juventudes, adulteces y adulteces mayores	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
Crear el sitio web de la memoria LGBTI+	Digitalizar los materiales relevados para el Primer Informe de la Memoria LGBTI+ y crear un sitio web donde se publiquen	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Secretaría de Derechos Humanos

Crear el registro histórico LGBTI+	Capacitaciones orientadas particularmente a archivistxs e historiadorxs y a trabajadorxs del registro histórico en general, tanto de organismos gubernamentales como de la sociedad civil para incluir la perspectiva de la igualdad en la diversidad en su trabajo de archivo	Archivistxs, historiadorxs, trabajadores del registro histórico, organizaciones de derechos humanos	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Secretaría de Derechos Humanos
	Crear una muestra itinerante de la memoria LGBTI+ interactiva física que conste de composición audiovisual, documentos, audios, arte, objetos, etc.	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Secretaría de Derechos Humanos
Realizar una campaña de comunicación y sensibilización sobre los estereotipos de géneros que impactan en la vida de las mujeres y LGBTI+ campesinxs e indígenas que habitan los contextos rurales	Realización de producciones audiovisuales y gráficas. Piezas comunicacionales, foros participativos, conversatorios, talleres de sensibilización, producción colectiva de murales y realización de proyectos para visibilizar los estereotipos de género que impactan en la vida de las mujeres y LGBTI+ campesinxs e indígenas que habitan los contextos rurales.	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	INAI y Ministerio de Agricultura

Elaborar recomendaciones de buenas prácticas en comunicación a periodistas, medios de comunicación y agencias de publicidad para la prevención y erradicación de los discursos de odio basados en la diversidad corporal	Guía de recomendaciones y buenas prácticas en comunicación para la prevención de discursos de odio basados en la diversidad corporal	Medios de comunicación, periodistas, agencias de publicidad	INADI	
Promover la perspectiva de género y diversidad en la producción de contenidos de medios públicos	Protocolos y manuales de buenas prácticas	Trabajadorxs de medios públicos	Sistema de Medios y Comunicación Pública	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Promover la igualdad y la perspectiva de género y diversidad en las rutinas laborales de los medios públicos	Capacitación y formación en la promoción de la igualdad en medios y la comunicación con perspectiva de género y diversidad	Trabajadorxs de medios públicos	Sistema de Medios y Comunicación Pública	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Producir y difundir contenidos audiovisuales con perspectiva de género y diversidad	Contenidos conjuntos para campañas/acciones en redes sociales, eventos, concursos, entre otros	Población general	Sistema de Medios y Comunicación Pública	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Télam/RTA/ Contenidos SE
Transversalizar la perspectiva de género y diversidad en el Sistema de Medios Públicos	Reuniones de trabajo de la Comisión de Género y Medios Públicos	Referentxs de la Dirección de Prensa y Comunicación del MMGyD y del Sistema de Medios Públicos	Sistema de Medios y Comunicación Pública	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Generar estrategias y productos comunicacionales tendientes a visibilizar y sensibilizar sobre temáticas de género y diversidad y propiciar una comunicación con perspectiva de género y diversidad	Encuentros participativos para propiciar una mirada crítica sobre las desigualdades por motivos de género	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Desarrollo Social	
	Campañas de sensibilización e información sobre las desigualdades en el ámbito laboral, las luchas del movimiento feminista, la Ley Nº 26.743, cupo laboral travesti trans, formas de intervención desde una perspectiva interseccional (pertinencia cultural)	Agentes de la Coordinación Técnica de Asistencia Social Directa		Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Promover la inclusión de mujeres y LGBTI+ en la realización de eventos y producciones en el espacio cultural y de derechos humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación	Festival Futuros: Afirmar nuestra diferencia como antídoto del igualismo neoliberal	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Día de la diversidad: visibilizar el movimiento de mujeres y la presencia creciente en la arena pública de los feminismos, los avances en materia de legislación en torno a los derechos del colectivo LGBTI+, los reclamos que se pusieron en el centro de la escena política			
	Matria: participación de artistas travestis y trans, con igualdad de oportunidades para expresarse			
	Capacitaciones mediante las clínicas en transversalidad con las áreas del C.C.M.H.C para mujeres y LGBTI+			
Difundir acciones de reducción de brechas y segregaciones por motivos de género en materia de políticas públicas, desde un enfoque de derechos humanos e interseccionalidad	Webinarios	Población general	Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Publicar material con información sobre género y diversidad	Cuadernos del INAP (CUINAP)	Población general	Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Facilitar herramientas de formación y desarrollo de contenidos con perspectiva de género y diversidad en el sector cultural	Instancias de formación con perspectiva de género y diversidad para reducir las desigualdades en el sector de la cultura (desarrollo de cursos, módulo al interior del Programa de Gestión Cultural Pública, Diplomatura)	Público interesado del sector cultural	Ministerio de Cultura	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Desarrollar bienes y expresiones culturales que visibilicen las desigualdades por motivos de género	Red Federal de obras públicas con perspActualización del "Manual de las Mujeres". Desarrollo de una nueva edición del libro que incorpore la perspectiva de género y diversidad y sea parte de las bibliotecas que se entregan en articulación con los planes de vivienda en el marco del Programa Libros y Casasectiva de género y diversidad: "Constructiva"	Familias beneficiarias de los Planes Federales de Vivienda y bibliotecas populares	Ministerio de Cultura	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Desarrollo de exhibiciones que promuevan la igualdad en la diversidad a través del arte y los relatos históricos	Población general		
	Rediseño e incorporación de la perspectiva de género y diversidad en la programación anual y narrativas de los museos nacionales	Población general, infancias, comunidades escolares, campo académico y artístico		
Promover criterios de reconocimiento de las desigualdades por motivos de género en las convocatorias y concursos	Concursos y convocatorias del Ministerio de Cultura y sus organismos que fomenten la participación de mujeres y LGBTI+ y promuevan, a través de criterios de equidad, una transformación cultural (premios anuales: 8M, Premio Sara Gallardo)	Artistas y trabajadorxs de la cultura	Ministerio de Cultura	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Fomentar instancias de trabajo con las organizaciones culturales territoriales para reducir las brechas de desigualdad desde acciones participativas	Fortalecimiento de los Puntos de Cultura para potenciar y acompañar los proyectos que abordan líneas de igualdad y diversidad	Puntos de cultura	Ministerio de Cultura	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Desarrollar campañas de información sobre igualdad y diversidad con perspectiva indígena en zonas rurales	Spots de audio y gráficas con información sobre igualdad y diversidad con perspectiva indígena	Mujeres y LGBTI+ indígenas	Instituto Nacional de Asuntos Indígenas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Operativos en territorio con promotorxs y materiales gráficos de difusión			
Elaborar campañas especiales en los medios de transporte ferroviarios, vial, aéreo y fluvial marítimo, para visibilizar las desigualdades y promover el acceso de mujeres y LGBTI+ en el sector transporte	Campañas de difusión y comunicación a través de los distintos medios del sector	Actorxs del sector transporte	Ministerio de Transporte de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Sensibilizar e informar a organizadores y participantes de eventos culturales sobre sus derechos desde una perspectiva de género y diversidad	Elaboración de guías, criterios y estándares para la actualización de las Fiestas Nacionales y Populares, con la incorporación de perspectiva de género y diversidad, a cargo de la Mesa de Transformación Cultural	Público que asiste a las fiestas nacionales y populares en todo el país	Ministerio de Turismo y Deportes	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Incorporar la perspectiva de género y diversidad; sensibilizar sobre estereotipos de géneros estructurales que impactan en la vida de las mujeres y LGBTI+; promover medidas de acción positiva para la inclusión de mujeres y LGBTI+ en las diferentes instancias de dichos eventos para que sean inclusivos y diversos	Entrega del distintivo "Sello de Calidad Argentina Festeja"	Organizadorxs de festivales, carnavales, fiestas nacionales, provinciales y municipales	Ministerio de Turismo y Deportes	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Fomentar la visibilización del rol de mujeres y LGBTI+	Campaña de comunicación para visibilizar la participación de mujeres y LGBTI+ en la obra pública	Mujeres y LGBTI+ trabajadorxs	Ministerio de Obras Públicas	
Promover los derechos de LGBTI+ y de mujeres afiliadas A PAMI	Campañas audiovisuales de sensibilización sobre diversidad en la vejez y sobre derechos de mujeres mayores y LGBTI+	Afiliadas LGBTI+ y mujeres	PAMI	
Revisar y analizar los documentos institucionales (comunicados, imágenes, convocatorias y documentos administrativos) con perspectiva de género y diversidad	Documentos institucionales, convocatorias e imágenes actualizados	Fuerzas Armadas	Ministerio de Defensa	
Capacitar y actualizar de forma permanente sobre género y diversidad	Capacitación y actualización en género y diversidad	Personal de las Fuerzas Armadas	Ministerio de Defensa	

Transversalizar la perspectiva de igualdad en la diversidad en el Instituto (INDEC) a nivel nacional	Capacitaciones sobre la perspectiva de igualdad en diversidad	Agentes del Indec y DPE	INDEC	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Boletines/gacetillas informativas que incluyan la perspectiva de género y diversidad	Población general		
Promover la sensibilización, capacitación y formación con perspectiva de género y diversidad para la inclusión	Actividades de sensibilización, capacitación y formación	Organismos estatales	Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Capacitar virtual y presencialmente al personal de AFIP sobre el derecho a la igualdad, poniendo el foco en las obligaciones de la institución y los derechos de las mujeres y LGBTI+ contenidos en disposiciones y normativa vigente	Talleres de formación vía campus y presenciales	Todo el personal de la AFIP	AFIP	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Capacitar en perspectiva de género y diversidad al personal de las Mesas Evaluadoras de Ascensos en las FPySF	Curso de capacitación en perspectiva de género y diversidad dirigido al personal de las Mesas Evaluadoras de Ascensos en las FPySF	Personal de las Mesas Evaluadoras de Ascensos de las FPySF	Ministerio de Seguridad de la Nación	

Elaborar de forma conjunta documentos de recomendaciones sobre políticas públicas con enfoque de género y diversidad desde una perspectiva intercultural para organismos competentes de la Administración Pública	Recomendaciones sobre políticas públicas con enfoque de género y diversidad, desde una perspectiva intercultural para organismos competentes de la Administración Pública	Organismos competentes en materia de desarrollo de políticas públicas con enfoque género y diversidad de la Administración Pública	Instituto Nacional de Asuntos Indígenas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

DEPORTE				
Acción	**Descripción de la acción**	**Población destinataria**	**Organismo responsable**	**Organismo asociado**
Favorecer la inclusión y promoción de mujeres y LGBTI+ en la comunidad deportiva	Asistencia técnica para adecuar la normativa interna de funcionamiento de los distintos organismos con perspectiva de género y diversidad para la promoción de la inclusión y el desarrollo de mujeres y LGBTI+ en el ámbito deportivo	Mujeres y LGBTI+ e instituciones del ámbito deportivo	Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
Crear una campaña de sensibilización sobre la desigualdad entre los géneros en el ámbito deportivo	Campaña de difusión y visibilización de mujeres y LGBTI+ referentes del deporte, actuales e históricxs, y publicaciones sobre el mundo deportivo desde una perspectiva de género en la diversidad	Población general y comunidad deportiva en particular	Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
Fortalecer la red nacional de promotorxs de género y diversidad con instituciones deportivas	Articulación de la red nacional de promotorxs territoriales en materia de género y diversidad a nivel comunitario, en conjunto con los clubes, asociaciones y otras instituciones deportivas comprendidas dentro de las Federaciones Deportivas del Deporte Convencional y Adaptado	Promotorxs de género y diversidad e instituciones deportivas	Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	

Promover acciones contra la discriminación por razones de género en el ámbito del deporte	Instituciones deportivas de distintos grados (federaciones, confederaciones, clubes, entre otros)	Instituciones deportivas de distintos grados (federaciones, confederaciones, clubes, entre otros)	INADI	Ministerio de Turismo y Deportes
Elaborar recomendaciones de buenas prácticas contra la discriminación por razones de género y diversidad en el ámbito del deporte	Guías de recomendaciones en materia de género y diversidad sexual en el ámbito deportivo	Instituciones deportivas de distintos grados (Federaciones, Confederaciones, Clubes)	INADI	Ministerio de Turismo y Deportes
Brindar material y capacitaciones a las instituciones deportivas del país que apunten a la transversalización de la perspectiva de género y la eliminación de las violencias por motivos de género en el deporte	Kit de formación. Cuadernillos: Comisiones Directivas/ Atletas/Entrenadorxs. Campaña de prevención en redes y modelo clubes. Modelo de protocolo para instituciones	Instituciones deportivas de todo el país: clubes, federaciones, asociaciones deportivas, secretarías y ministerios	Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
	Curso online de Género y Deporte	Instituciones deportivas de todo el país y población general		
Brindar herramientas y capacitaciones a las instituciones deportivas del país que apunten a la transversalización de la perspectiva de género y diversidad y la eliminación de estereotipos y desigualdades por motivos de género en el deporte	Capacitaciones para que las instituciones puedan conformar áreas de género y diversidad y preparar referentes para trabajar la temática	Instituciones deportivas de todo el país: clubes, federaciones, asociaciones deportivas	Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	

Generar un material de formación de formadores y realizar capacitaciones a los y las entrenadoras del Programa de Iniciación de Escuelas Deportivas (programa en vías de cambio de nombre)	Cuadernillo ESI en el Deporte	Entrenadores y profesores que forman parte de las Escuelas de Iniciación Deportiva	Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	

Hábitat y Desarrollo Territorial

Acción	Descripción de la acción	Población destinataria	Organismo responsable	Organismo asociado
Articular de forma estratégica para promover medidas de apoyo, asistencia y asesoramiento para el acceso y permanencia en el hábitat y la vivienda digna de mujeres y LGBTI+ en espacios rurales y urbanos, con especial foco en travestis y trans	Mesas de trabajo con organismos competentes para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en las políticas de hábitat, desarrollo territorial, integración sociourbana y vivienda con especial foco en travestis y trans	Organismos públicos, privados, municipios	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat	
Brindar asistencia técnica a organizaciones de mujeres y LGBTI+ en la realización de proyectos participativos e integrales de acceso al hábitat y la vivienda	Asistir y acompañar iniciativas de organizaciones territoriales, cooperativas, colectivos autogestivos y organizaciones de la sociedad civil involucradas en procesos de acceso al hábitat y a la vivienda en la incorporación de la perspectiva de género y diversidad a través de acciones conjuntas de capacitación/ sensibilización y de mesas de trabajo	Organizaciones sociales y territoriales de mujeres y LGBTI+	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat	

Capacitar para el fortalecimiento de la perspectiva de género y diversidad e interseccional en las políticas de acceso al hábitat y la vivienda	Realizar talleres de capacitación sobre el derecho al hábitat, el territorio y la vivienda desde una perspectiva integral y de inclusión de la diversidad Producir y difundir materiales sobre perspectiva de género y diversidad en el habitat, el desarrollo sociourbano, la vivienda y los espacios públicos	Organismos públicos, privados, municipios y organizaciones de la sociedad civil, mujeres y LGBTI+	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat
Desarrollar acciones de visibilización y reconocimiento de mujeres y LGBTI+ en el espacio público urbano, semiurbano y rural e institucional que promueva la construcción del hábitat desde una mirada de igualdad en la diversidad	Diseño, ejecución y realización de intervenciones en el espacio público urbano, semiurbano, rural e institucional para incorporar la perspectiva de género y diversidad (murales, senderos, señalización, visibilidad)	Mujeres y LGBTI+, organismos públicos, municipios y organizaciones de la sociedad civil	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat. Ministerio de Transporte
Realizar articulaciones entre actores para brindar asesoramiento y asistencia técnica a organizaciones de mujeres y LGBTI+ para la promoción del acceso al hábitat y la vivienda	Promover la incorporación de la perspectiva étnica, de género y diversidad en las iniciativas de organizaciones territoriales involucradas en procesos de acceso al hábitat y a la vivienda, coordinación de capacitaciones, sensibilización y mesas de trabajo	Organizaciones de mujeres y LGBTI+	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat	Ministerio de Desarrollo Social

Promover activamente el acceso a viviendas para mujeres y LGBTI+ en el territorio, a través de las Unidades Ejecutoras Provinciales y/o Municipales de los programas	Viviendas adjudicadas a través de los programas	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Reducir la brecha de género en el acceso al derecho de titularidad de la vivienda	La inscripción registral del bien inmueble (vivienda) en todos los programas del ministerio, se otorgará la titularidad a las mujeres -en familias biparentales y jefas de hogar	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Relevamiento e informes de las legislaciones provinciales y/o locales. A partir de experiencias previas, se brindará asistencia técnica para la reforma normativa (legislaciones provinciales y/o locales) para promover y establecer la titularidad de las viviendas en favor de las mujeres			

Ejecutar e impulsar programas de desarrollo urbanístico que incorporen las políticas de cuidado	PROMEBA: recursos para la ejecución de proyectos para el mejoramiento del hábitat dentro de cada comunidad, respondiendo a sus intereses y necesidades específicas PIC: dispositivos de capacitación en los barrios para la construcción de infraestructura de seguridad e inclusión. Fomentar espacios de recreación y juegos barriales con participación de mujeres en el diseño y ejecución	Mujeres, LGBTI+ y barrios populares	Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Promover la elaboración de proyectos de integración socio urbana que incorporen la perspectiva de género y diversidad	Proyectos de integración socio urbana que incorporen la perspectiva de género y diversidad tanto en la etapa de diagnóstico como proyectual y de obra	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Desarrollo Social	

Generar estrategias de inclusión socioeconómica intercultural de mujeres afroargentinas, afrodescendientes, africanas, migrantes y gitanas a nivel federal impulsando acciones que atiendan a la interseccionalidad de sus situaciones	Asesoramiento en la resolución de problemáticas vinculadas a la vivienda, documentación, acceso a políticas públicas	Mujeres y LGBTI+ afroargentinas, afrodescendientes, africanas, migrantes y gitanas	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Producción de material informativo específico sobre el tratamiento del pueblo Rom (gitano), personas migrantes y afro dirigido a efectores públicos de todos los niveles de gobierno			
Crear un protocolo de actuación con perspectiva de género y diversidad para tareas de ayuda humanitaria en casos de emergencia, catástrofes y limitaciones sociales críticas	Protocolo de actuación con perspectiva de género y diversidad	Personal de las Fuerzas Armadas	Ministerio de Defensa	
Priorizar proyectos de acceso al saneamiento y agua potable de mujeres, niñxs y LGBTI+ en situaciones de vulnerabilidad	Proyectos de obra para el acceso al saneamiento y agua potable priorizados por tener como principal población destinataria mujeres, infantes y LGBTI+ en situaciones de vulnerabilidad	Mujeres, infancias y LGBTI+. Provincias y municipios	Ministerio de Obras Públicas	

Ambiente y Desarrollo Sostenible

Acción	Descripción de la acción	Población destinataria	Organismo responsable	Organismo asociado
Fomentar, a través del Gabinete Nacional de Cambio Climático (GNCC), acciones para la participación de las mujeres y LGBTI+ que contemplen el impacto diferencial que el calentamiento global tiene sobre ellxs	Acciones generadas por el Grupo de Género del GNCC para la reducción del impacto del calentamiento global sobre la población de mujeres y LGBTI+ (campañas de difusión, capacitaciones, seminarios, etc.)	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
Asistir técnicamente para el fortalecimiento de organizaciones de mujeres y LGBTI+	Talleres de capacitación que promuevan la participación activa de organizaciones de mujeres y LGBTI+ en los espacios de diseño de los planes de adaptación al cambio climático	Organizaciones de mujeres y LGBTI+ comunitarias	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
Realizar acciones de sensibilización sobre soberanía alimentaria y el buen vivir	Producir y difundir materiales y guías didácticas que recuperen los saberes ancestrales, las técnicas agroecológicas, las estrategias para generar soberanía alimentaria y el buen vivir, de mujeres y LGBTI+ que han habitado históricamente el territorio	Mujeres y LGBTI+ a nivel individual y comunitario	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca

Elaborar materiales de formación con perspectiva de género y diversidad en el ámbito productivo	Guía "Buenas prácticas: las relaciones de consumo desde una perspectiva de género y diversidad"	Agencias de publicidad y empresas proveedoras de servicios y productos	Ministerio de Desarrollo Productivo	
Elaborar un mapa de buenas prácticas de incorporación del enfoque de género y diversidad en el sector minero	Mapa de buenas prácticas de género en la minería	Población general y público especializado	Ministerio de Desarrollo Productivo	
Implementar y divulgar los resultados de los indicadores de agua y género de UNESCO WWAP por parte del Instituto Nacional del Agua	Indicadores de agua y género de UNESCO WWAP implementados y resultados publicados	Sector científico y técnico	Ministerio de Obras Públicas	
Crear un espacio de diálogo interinstitucional para incrementar el flujo de financiamiento destinado a proyectos alineados con los Objetivos De Desarrollo Sostenible/ (ODS 5 de Igualdad)	Publicación de documento con Estrategia Nacional de Finanzas Sostenibles	Población general	Ministerio de Economía	BCRA, Ministerio de Desarrollo Productivo, Ministerio de Ambiente, Secretaría de Asuntos Estratégicos, Banco Nación y el BICE

Participación en la Vida Social y Política

Acción	Descripción de la acción	Población destinataria	Organismo responsable	Organismo asociado
Sensibilizar, capacitar y formar en política-electoral desde una perspectiva étnica y de género y diversidad	Ciclo de Talleres de sensibilización y formación sobre participación política de mujeres y LGBTI+	Partidos Políticos / Organismos públicos a nivel nacional, provincial y subnacional	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio del Interior	
Producir el Primer Informe de Memoria LGBTI+	Elaboración y publicación del Primer Informe de Memoria LGBTI+ para la visibilización de la persecución a la diversidad sexual durante la dictadura argentina	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Secretaría de Derechos Humanos
Diseñar lineamientos en materia de paridad de género, diversidad sexual y violencia política para partidos políticos nacionales	Elaboración de lineamientos y criterios rectores en materia de paridad de género, diversidad sexual y violencia política. Cursos de capacitación política desde la perspectiva de genero y de derechos humanos para mujeres y LGBTI+	Partidos políticos	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio del Interior	
Crear mesas de trabajo provinciales por la paridad y la promoción de la igualdad y la diversidad en la participación política	Creaciones un espacios de diálogo, articulación y promoción de la sanción de normas para la paridad	Provincias y Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio del Interior	Ministerio del Interior
	Coordinación de revisión, modificación y monitoreo de las leyes electorales	Partidos políticos y organizaciones sociales	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio del Interior	Ministerio del Interior

Brindar asistencia técnica y fortalecer a municipios para el desarrollo de políticas públicas orientadas a alcanzar la igualdad desde una perspectiva étnica, interseccional y de género y diversidad	Acompañamiento técnico en el desarrollo de campañas informativas y de sensibilización con perspectiva de género, diversidad e interseccionalidad	Municipios	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
	Transferencia de recursos para el desarrollo de proyectos de adecuación o ampliación de espacios y/o proyectos de políticas públicas de igualdad en la diversidad			
Capacitar y formar sobre derechos de la participación política joven desde el enfoque de igualdad en la diversidad y la perspectiva étnica	Ciclo de formación virtual a través de la plataforma País Digital para fortalecer la información, formación y participación activa de jóvenes y adolescentes mujeres y LGBTI+	Mujeres y LGBTI+ jóvenes, de 16 a 25 años de edad	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	INJUVE
Crear Mesas Federales de Políticas de Diversidad Sexual	Articulaciones estratégicas con ámbitos gubernamentales de diversidad sexual para el diseño e implementación de políticas públicas destinadas a LGBTI+ por medio de la constitución de mesas de trabajo, cooperación e intercambio que potencien las capacidades institucionales locales	Organismos públicos provinciales y municipios con carteras de diversidad sexual o con políticas públicas específicamente destinadas a LGBTI+	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	

Producir materiales orientados a la prevención de la violencia institucional hacia LGBTI+	Elaboración, publicación y difusión de guías, cuadernillos y materiales específicos de formación que promuevan el acceso a derechos de LGBTI+, el fortalecimiento institucional desde un paradigma de igualdad en la diversidad	Organismos públicos y privados, equipos psicosociales, organizaciones por los derechos LGBTI+	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Seguridad. Secretaría de Derechos Humanos
Realizar acciones interministeriales para la derogación de los artículos de los códigos contravencionales, de faltas y de convivencia que criminalizan a mujeres, travestis, transexuales y transgéneros	Articulación estratégica con organismos de la APN y provinciales para la revisión de los artículos de los códigos contravencionales que criminalizan a mujeres, travestis, transexuales y transgénero. Realización de campañas de sensibilización social, talleres de capacitación, y elaboración y publicación de informes	Organismos públicos provinciales y nacionales, organizaciones sociales, territoriales, de la sociedad civil y universidades	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ministerio de Seguridad. Secretaría de Derechos Humanos	
Brindar asistencia técnica para el desarrollo de políticas públicas orientadas a prevenir la segregación institucional de LGBTI+ en programas, proyectos y organismos del sector público y privado, desde la perspectiva de género, diversidad y derechos humanos	Mesas de trabajo, intercambio y sensibilización; talleres de formación y capacitación y acompañamiento en el desarrollo de proyectos que tengan como foco la disminución de segregaciones institucionales en diferentes ámbitos (educativos, penitenciarios, fuerzas de seguridad, entre otros)	Organismos públicos y privados, organizaciones sociales, territoriales y de la sociedad civil. Municipios	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	

Incorporar la variable de identidad de género en la aplicación MiArgentina de acuerdo a la Ley Nº 26.743	Registro de la identidad de género en el perfil de usuarix de la aplicación MiArgentina	LGBTI+	Secretaría de Innovación Pública, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Elaborar un protocolo de acceso público sobre la incorporación del lenguaje inclusivo en los sistemas de gestión documental y canales de asistencia	Protocolo para el diseño de sistemas de gestión documental y canales de asistencia inclusivos	Administración Pública y población general	Secretaría de Innovación Pública, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Capacitar en perspectiva de género y diversidad a los organismos de control	Talleres de capacitación a los organismos que conforman la Red Federal de Control Público	Integrantes de la Red Federal de Control Público	SIGEN	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Promover la participación de mujeres y LGBTI+ en la planificación de los programas de Mejoramiento del Hábitat en los territorios provinciales	Promover la participación de mujeres y LGBTI+ en la planificación de los programas de Mejoramiento del Hábitat en los distintos territorios provinciales	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Fortalecer las instituciones gremiales para la prevención de la discriminación basada en el género, la orientación sexual y la identidad y/o expresión de género en la promoción de la participación política de mujeres y LGBTI+	Capacitaciones para el reconocimiento de situaciones de discriminación por motivos de género	Delegadxs gremiales y comisiones directivas	INADI	

Receptar y tramitar denuncias por discriminación de LGBTI+ a modo de reparación o preparativo para la reparación judicial	Tramitación de denuncia por discriminación	LGBTI+	INADI	
Atender de forma preferencial consultas sobre discriminación y derechos de LGBTI+	Asesoramiento especializado	LGBTI+	INADI	
Brindar patrocinio jurídico en articulación con el Poder Judicial en casos de discriminación contra LGBTI+	Patrocinio jurídico	LGBTI+	INADI	
Promover la visibilización del rol de las mujeres y LGBTI+ indígenas en la construcción de la historia como Nación	Campaña de visibilización con eje en el rol de las mujeres y LGBTI+ indígenas en la construcción de la historia como Nación	Mujeres y LGBTI+ indígenas	Instituto Nacional de Asuntos Indígenas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Financiar proyectos socioproductivos o de servicios y socio comunitarios que promuevan la igualdad para mujeres y LGBTI+	Proyectos socioproductivos o de servicios que promuevan la igualdad para mujeres y LGBTI+ Proyectos sociocomunitarios que impulsen la igualdad en la diversidad	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Desarrollo Social	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Promover la paridad en los eventos y reuniones oficiales en los que participa el país para lograr representatividad e inclusión	Lineamientos para la formulación y cumplimiento de objetivos a través de sistema INFOGES con perspectiva de género y diversidad	Funcionarixs del Ministerio y de las representaciones	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Informe anual sobre paridad y representación LGBTI+ en eventos y reuniones	Población general y público interesado		
	Informe global sobre paridad y representación LGBTI+ en eventos y reuniones	Población general y público interesado		
Promover el acceso a derechos a través de articulaciones interinstitucionales, asesoramiento legal y acompañamiento en materia de diversidad de género	Brindar, a través de los Centros de Acceso a la Justicia (CAJ) de todo el país, asesoramiento jurídico en materia de derecho a la identidad de género	Consultantes de los CAJ	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación	
	Distribuir, a través de los CAJ, herramientas informativas, producidas por el MMGyD, de promoción de derechos de mujeres y LGBTI+	Consultantes de los CAJ		Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Promover la participación de mujeres y LGBTI+ en la contención temprana de los conflictos en sus barrios, mediante la mediación comunitaria, capacitándose desde una perspectiva de género y diversidad	Mujeres y LGBTI+		

Promover el respeto de los derechos humanos de la población migrante, desde una perspectiva de género y diversidad a través de capacitaciones a efectores públicos y referentxs, y para el fortalecimiento de las organizaciones	Capacitación de acceso a derechos de mujeres y LGBTI+ Construcción de los CIM para la atención, acompañamiento y asesoramiento a personas migrantes afro y grupos étnicos, con priorización de la perspectiva de género y diversidad	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad Ministerio del Interior
Promover la revisión de marcos normativos e iniciativas legislativas desde la perspectiva de discapacidad con enfoque de género y diversidad	Recomendaciones sobre revisión de marcos normativos y vacancias normativas en materia discapacidad desde un enfoque de género y diversidad	Enlaces legislativos del Poder Ejecutivo en sus tres niveles de gobierno. Poder Legislativo Nacional	Agencia Nacional De Discapacidad	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Fortalecer la Red Nacional de Promotorxs Territoriales de Género y Diversidad a nivel comunitario inscriptxs en el Registro "Tejiendo Matria"	Articulación de la red nacional de Promotorxs Territoriales en materia de género y diversidad a nivel comunitario	Personas físicas con certificación de formación o capacitación en promoción comunitaria en género y diversidad	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
	Formación y capacitación continua a Promotorxs en el enfoque étnico y de género y diversidad	Personas físicas con certificación de formación o capacitación en promoción comunitaria en género y diversidad	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
	Desarrollo de encuentros virtuales de presentación del Registro de Promotorxs	Personas físicas con certificación de formación o capacitación en promoción comunitaria en género y diversidad	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
	Capacitaciones a Promotorxs y encuentros provinciales del Registro Nacional Tejiendo Matria			
Impulsar mecanismos de articulación para el abordaje institucional del artículo 5° de la Ley Nº 26.743 de Identidad de Género orientado al acceso del cambio registral de DNI para niñxs y adolescentes travestis, transexuales, transgénero y no binaries	Guías de abordaje y de contenidos; capacitaciones y mesas de trabajo con organismos competentes	Organismos públicos de la APN	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ministerio del Interior	SENAF

Gestión de la Información

Acción	Descripción de la acción	Población destinataria	Organismo responsable	Organismo asociado
Monitorear la participación igualitaria en los tres poderes del Estado Nacional, gobiernos subnacionales y locales	Producción y gestión de información referida a paridad para la toma de decisiones y el diseño de políticas incluidas en el Programa Democracia Paritaria	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio del Interior
Realizar el seguimiento y monitoreo del Plan de Igualdad en la Diversidad 2021-2023	Seguimiento y monitoreo sobre la ejecución de los compromisos del Plan y medir el grado de avance e identificar obstáculos, desafíos y aprendizajes. Elaboración y publicación de Informes Anuales	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
Monitorear, implementar y realizar el seguimiento de las funciones y objetivos del Registro de Anotación Voluntaria de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero aspirantes a ingresar a trabajar en el Sector Público Nacional	Elaboración de los perfiles laborales de travestis, transexuales y transgéneros a partir de la información brindada en el Registro de anotación voluntaria	Travestis, transexuales y transgéneros	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
	Caracterización y seguimiento de la cantidad de puestos laborales cubiertos por travestis, transexuales y transgénero			

Realizar estudios diagnósticos enfocados en la interacción entre la perspectiva ambiental y de cambio climático y el enfoque de igualdad de género en la diversidad	Elaborar y publicar informes diagnósticos sobre cambio climático diferenciado por sectores productivos incorporando la perspectiva de género en la diversidad y el impacto ambiental en mujeres y LGBTI+	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Gabinete Nacional de Cambio Climático
Generar una instancia participativa y de rendición de cuentas sobre los avances de las acciones del Plan de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 y desafíos a atender en el futuro	Taller participativo y de rendición de cuentas federal para dar cuenta de los avances y los desafíos en materia de implementación de compromisos	Organizaciones sociales que trabajan sobre transparencia, organizaciones sociales feministas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
Creación del Registro Nacional de Promotorxs de Género y Diversidad a Nivel Comunitario	Elaboración, desarrollo y administración del sistema informático de gestión de información del Registro	Personas físicas con certificación de formación o capacitación en promoción comunitaria en género y diversidad	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
Elaborar una guía con lineamientos y orientaciones sobre los procesos de monitoreo y evaluación con perspectiva de género y diversidad	Elaborar y publicar una guía sobre monitoreo y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género y diversidad	Organismos de la Administración Pública Nacional, Provincial y Local	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y SIEMPRO	

Crear el Registro de Anotación Voluntaria de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero Aspirantes a Ingresar a trabajar en el Sector Público Nacional	Diseñar y desarrollar el módulo de gestión de información del registro de Cupo Laboral Travesti Trans	Travestis, transexuales y transgéneros. Áreas de Recursos Humanos de la Administración Pública Nacional	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
Crear el sistema de información de gestión del Programa de Fortalecimiento y Acceso a Derechos de Personas Travestis y Trans	Diseñar y desarrollar el módulo de gestión de información del Programa de Fortalecimiento y Acceso a Derechos de Personas Travestis y Trans	Travestis, transexuales y transgéneros	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
Crear el sistema de información transversal de recursos en materia de igualdad	Diseñar y desarrollar sistema de información de organizaciones referentes del registro de promotorxs	Organizaciones referentes de la sociedad civil, sindicales, comunitarias, empresariales, feministas y LGBTI+	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
	Diseñar y desarrollar sistema de información gestión de información del programa Igualar			
	Integrar la información del mapa federal de dispositivos de cuidado			

Desarrollar y publicar investigaciones sobre temáticas específicas	Desarrollar investigación sobre el impacto de las medidas del ASPO por COVID 19 en trabajadorxs de casas particulares, sobre obstáculos en el acceso al derecho a la IVE, sobre la representación de la participación política de mujeres y LGBTI+ durante campañas electorales y sobre brechas de género digital	Población general	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	
Incorporar la transversalización de la perspectiva de género y diversidad en las metas e indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Elaborar un documento de recomendaciones para Introducir la perspectiva de género y diversidad en la Agenda 2030	Población general y organismos de la APN	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales
Producir información técnica y estadística en materia de cuidados con enfoque de corresponsabilidad, interseccional y de derechos humanos	Elaboración de estudios sobre organización social de los cuidados y construcción de indicadores con perspectiva de género y diversidad	Población general, organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil, universidades, INDEC	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales
Incluir dimensiones que hacen a la igualdad en la diversidad en el Censo de Población Ronda 2020 y en las encuestas sociodemográficas	Operativos estadísticos sociodemográficos que incluyan en el enfoque metodológico la perspectiva de género y diversidad	Población general	INDEC	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Desarrollar un Subsistema de Indicadores de Género y Diversidad dentro del Sistema integrado de Estadísticas Sociales - Indicadores de bienestar para la Argentina	Asistencia técnica a organismos externos que generan fuentes de información para la producción de datos estadísticos con perspectiva de género y diversidad	DPE y Organismos de la APN externos al INDEC interesados	INDEC	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Documento metodológico que recoja el proceso de armado del sistema de indicadores que acompañe el lanzamiento del micrositio	Población general		
	Construcción y lanzamiento del micrositio del sistema de indicadores			
	Difusión pública y presentación del sistema de indicadores en diferentes espacios			
Desarrollar el diseño de indicadores sobre igualdad en el acceso a la justicia para mujeres y LGBTI+ indígenas	Indicadores sobre igualdad en el acceso a la justicia para mujeres y LGBTI+ indigenas	Administración pública	Instituto Nacional de Asuntos Indígenas	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Construir un Sistema Integral de Información Social con enfoque de género y diversidad	Sistema Integral de Información Social que genera información específica sobre las condiciones sociales y el impacto de los proyectos y programas sociales en las mujeres y LGBTI+	Mujeres, LGBTI+, población general, autoridades, trabajadorxs del MDS	Ministerio de Desarrollo Social	

Publicar estudios, evaluaciones, informes sobre políticas del MDS con enfoque de género y diversidad	Estudios, evaluaciones, informes sobre políticas del MDS con enfoque de género y diversidad	Mujeres, LGBTI+, población general	Ministerio de Desarrollo Social	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Producir indicadores/estadísticas sobre la situación de mujeres y LGBTI+ en la estructura deL MAGYP y sus organismos descentralizados	Indicadores sensibles al género y datos desagregados. Propuesta de lineamientos para integrar la perspectiva de género y diversidad en la producción de información y construcción de indicadores	Población general; organismos públicos	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Promover el Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad (PPGyD)	Publicación de informes trimestrales físico financieros del seguimiento con perspectiva de género y diversidad del ciclo presupuestario completo	Población general, público especializado y organismos de la APN	Ministerio de Economía	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Publicación apartado sobre gasto en políticas de género en la Cuenta de Inversión	Administración gubernamental	Ministerio de Economía	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
	Elaboración del Mensaje de Presupuesto con perspectiva de género y diversidad	Administración gubernamental		
	Material de difusión sobre la Metodología para formulación y análisis de PPGyD	Población general, público especializado y organismos de la APN		
	Capacitaciones sobre transversalización de la perspectiva de género y diversidad en el ejercicio presupuestario	Gobiernos locales		
	Desarrollar y publicar documentos que registren avances normativos en materia de PPGyD a nivel provincial y local	Población general, academia, Poder Legislativo, Poder Ejecutivo Provincial y Local		
	Realizar espacios e instancias de intercambio inter-sectorial con organizaciones de la sociedad civil y con organizaciones especializadas en la temática sobre incorporación de la perspectiva de género y diversidad en todas las etapas del ejercicio presupuestario y la transparencia	Áreas sustantivas, direcciones de administración y de presupuesto provinciales y locales, organizaciones de la sociedad civil y actores interesados		

Planificar, diseñar, ejecutar y analizar una encuesta a personal militar a fin de detectar fortalezas, obstáculos y desafíos para la integración de mujeres y LGBTI+en las Fuerzas Armadas	Informe de resultados	Personal de las Fuerzas Armadas	Ministerio de Defensa	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Desarrollar indicadores para el monitoreo y evaluación de brechas e impacto de género	Sistema integral de indicadores sensibles al género que contribuyan a definir la locación de obras y el impacto de las obras ejecutadas	Funcionarixs y público interesado y especializado en la temática	Ministerio de Obras Públicas	INDEC - Consejo de Coordinación de Políticas Sociales - Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad
Incluir la perspectiva de género y diversidad en la formulación presupuestaria	Presupuesto del Ministerio de Obras Públicas con perspectiva de género y diversidad	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Obras Públicas	INDEC - Consejo de Coordinación de Políticas Sociales - Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad
Incluir la perspectiva de género y diversidad en la formulación presupuestaria	Presupuesto del Ministerio de Obras Públicas con perspectiva de género y diversidad	Mujeres y LGBTI+	Ministerio de Obras Públicas	
Realizar una investigación participativa con fines descriptivos sobre la participación y percepción de las mujeres y LGBTI+ en el ámbito deporte	Elaboración un diagnóstico inicial sobre la discriminación de género en el ámbito del deporte	Académicxs, organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil	INADI	Ministerio de Obras Públicas

Realizar investigaciones en materia de discursos de odio sobre diversidad corporal con enfoque de interseccionalidad (LGBTI+, adultxs mayores, personas con discapacidad, migrantes, afrodescendientes e integrantes de pueblos indígenas)	Elaboración de un marco conceptual y estudios exploratorios en materia de diversidad corporal de mujeres y población LGBTI+ con enfoque de interseccionalidad	Académicxs, organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil	INADI	
Difundir acuerdos comerciales con perspectiva de género y diversidad	Seminarios/reuniones para la divulgación y promoción de acuerdos comerciales	Sector privado nacional	Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	Ministerio de Obras Públicas
Relevar datos de salud sobre LGBTI+ adultxs mayores	Modelo de Registro de indicadores con variables	Servicios de salud	Ministerio de Salud de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Producir información de calidad sobre la distribución de tareas de cuidado en el ámbito rural	Mapa de tareas de cuidados en ámbitos rurales	Mujeres y LGBTI+ trabajando y/o viviendo en ámbitos rurales	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Producir un informe para dar cuenta de las desigualdades en las familias rurales de pequeños y medianos productorxs	Estudio de Mujeres Rurales y PYMES	Pequeñxs y medianxs productorxs encuadradas bajo los parámetros de la SEPYME (Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa)	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca	
Relevamiento de la participación política de LGBTI+	Informe relevamiento de la participación política de LGBTI+ en Argentina	Población general	Ministerio del Interior	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Producir información "sobre la situación de cada provincia con relación a los programas/iniciativas dirigidas a mujeres y/o con perspectiva de género en el mundo productivo y la distribución por género en los diferentes sectores del entramado productivo)"	Mapeo federal de políticas de desarrollo productivo con enfoque de género y diversidad	Población general y público especializado	Ministerio de Desarrollo Productivo	
Fortalecer el trabajo del Observatorio Federal de la ESI	Monitoreo e información de la implementación de la ESI	Población general	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Realizar investigaciones sobre género, diversidad y vejeces	Investigaciones sobre la temática		PAMI	
Realizar el seguimiento de acciones estatales vinculadas al Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 transversales, a través del Mapa de la Acción Estatal	Informes de seguimiento del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 transversales al accionar del Estado, entregados a autoridades competentes	Jefatura de Gabinete y MMGyD	Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	
Elaborar informes de monitoreo sobre el empleo público en la APN y la aplicación de las políticas con perspectiva de género en la diversidad instrumentadas	Informes vinculados a los procesos realizados en la Subsecretaría de Empleo Público (Mobilidad, Concursos, Biep)	Secretaría de Empleo Público / Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad	Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Crear herramientas metodológicas de planificación y seguimiento que incorporen la perspectiva de género y diversidad	Guías de Planificación y Seguimiento de Gestión con perspectiva de género y diversidad	Organismos Estatales	Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Asistir técnicamente en la planificación y seguimiento para la incorporación de indicadores sobre brechas de género	Planes y/o programas formulados que incorporan indicadores de la brecha de género	Organismos Estatales	Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministrxs	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Elaborar diagnósticos sobre la situación de políticas y mecanismos de promoción de igualdad de género en la APN	Informes sobre situación de políticas y mecanismos de promoción de igualdad de género en la APN	Organismos de la APN y población en general	SIGEN	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Elaborar un informe diagnóstico sobre las barreras existentes para las mujeres y LGBTI+ dentro de las FPySF en el acceso a puestos jerárquicos	Informe diagnóstico sobre las barreras existentes para las mujeres y LGBTI+ dentro de las FPySF en el acceso a puestos jerárquicos	Funcionarixs públicxs del Ministerio de Seguridad de la Nación y de las FPySF con responsabilidad en los ascensos y desarrollo de carrera	Ministerio de Seguridad de la Nación	
Elaborar una metodología para que el presupuesto del MAyDS considere la perspectiva de género y diversidad	Presupuesto del Ministerio con PPGyD	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y Administración de Parques Nacionales	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Desarrollar indicadores para la incorporación efectiva de la perspectiva de género y diversidad en las políticas ambientales	Desarrollo de 15 indicadores de impacto ambiental con PPGyD y 10 indicadores específicos por área/tema (ej.: cambio climático, economía circular y residuos, etc.)	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y Administración de Parques Nacionales	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Instrumentar dispositivos para indagar demandas e identificar obstáculos y estrategias de resolución vinculados a la conciliación entre el cumplimiento de tareas laborales y tareas de cuidado y autocuidado	Diagnóstico sobre la escena del cuidado en las FPySF a partir de la instrumentación de la Campaña Cuidar en Igualdad. Necesidad, derecho, trabajo.	Personal de las FPySF	Ministerio de Seguridad de la Nación	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Lanzar el Banco de Acciones de Género y Ciencia 2.0	Lanzamiento de la versión 2.0 del Banco de Acciones de Género y Ciencia; incluye un catálogo ampliado cualitativa y cuantitativamente de instrumentos de política CTI con perspectiva de género y diversidad	Instituciones del SNCTI	Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación	COFECYT Organismos gubernamentales de Ciencia, Tecnología e Innovación Nacionales o Provinciales. Secretaría de Políticas Universitarias
Capacitar en perspectiva de género y diversidad a los organismos de control	Talleres de capacitación a los organismos que conforman la Red Federal de Control Público	Integrantes de la Red Federal de Control Público	SIGEN	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad